



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA



LA GESTIONE DELL'APPRENDISTA E L'OBBLIGO FORMATIVO



Programma

- le caratteristiche ed i requisiti per avviare un rapporto di apprendistato
- la formazione
- le tipologie di apprendistato
- le sanzioni in caso di utilizzo non corretto



DEFINIZIONE



Definizione

L'apprendistato è un **contratto** di lavoro **a tempo indeterminato** finalizzato alla **formazione** ed alla **occupazione** dei giovani. Configura un **negozio a «causa mista»**.

A fronte di agevolazioni retributive e contributive, il datore di lavoro è tenuto a **formare il lavoratore**, al fine di fargli acquisire la qualifica per la quale è stato assunto.

«L'attività di insegnamento da parte del datore costituisce un elemento essenziale e indefettibile dell'apprendistato facendo parte della causa negoziale» (Cassazione sentenza n. 5375/2018)



TIPOLOGIE



Il contratto di apprendistato può essere stipulato secondo le seguenti tipologie:

1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
2. apprendistato professionalizzante
3. apprendistato di alta formazione e ricerca
4. apprendistato senza limiti di età «in disoccupazione» (qualora il lavoratore benefici di un trattamento di disoccupazione)
5. apprendistato stagionale

AGEVOLAZIONI



Agevolazioni

- dai 4 ai 6 anni di **contribuzione agevolata**
- dai 3 ai 5 anni di **retribuzione agevolata**
- nelle aziende con più di 9 dipendenti, si può arrivare ad avere **più apprendisti che manodopera qualificata**
- **possibilità di recedere** alla fine del periodo di apprendistato senza indicare alcuna motivazione
- **non c'è il limite del *de minimis***
- **non c'è incremento occupazionale** da monitorare mensilmente
- **esclusione dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi, se non diversamente previsto



Retributiva

L'apprendista potrà essere inizialmente inquadrato **fino a 2 livelli in meno** rispetto a quello di qualificazione o, in alternativa e su previsione del Ccnl, può ricevere una **retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio**.

Casistica

È possibile riconoscere una retribuzione superiore rispetto a quella prevista dal CCNL?

Per quanto non esista un divieto assoluto, una retribuzione maggiore potrebbe essere indice di una professionalità elevata o una qualificazione già raggiunta.

- potrebbe essere previsto un ulteriore compenso sottoforma di welfare ovvero prevedere un premio di qualificazione, già identificato nel contratto individuale di lavoro.



Contributiva

Lavoratore: 5,84%

Azienda fino a 9 dipendenti:

- 1° anno: 3,11% (1,5% + 1,61%)
- 2° anno: 4,61% (3% + 1,61%)
- 3° anno: 11,61% (10% + 1,61%)

Azienda oltre i 9 dipendenti: 11,61% (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, comprensiva del contributo pari allo 0,30% dovuto a titolo di quota Inail e quota malattia; 1,31% per la NASpi; 0,30% per la formazione)

REGOLE E CARATTERISTICHE



Regole e caratteristiche

Disciplina

La disciplina dell'apprendistato è rimessa ai CCNL.

I CCNL (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche

Giovani

Ragazzi di età compresa tra i 18 e i 29 anni

- dai 17 anni se il ragazzo è in possesso di una qualifica professionale (conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005)



Durata

Minimo: è il **CCNL** che stabilisce, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, la durata minima

- tale durata **non potrà essere inferiore a 6 mesi** (art. 44, comma 2), ad eccezione del c.d. apprendistato stagionale

Massimo: **3 anni**, ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Regole e caratteristiche

Durata

Casistica

Presenza di **precedenti rapporti di lavoro** (ML - interpello 8/2007 e circolare n. 5/2013)

- Se l'apprendista ha già la qualifica per la quale sta svolgendo il rapporto di apprendistato, si avrà il disconoscimento del contratto agevolato per impossibilità di formare un soggetto rispetto a competenze che già possiede.
- Se il rapporto preesistente è stato di durata limitata, non si pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo. Va verificato:
 - se il rapporto ha avuto una **durata inferiore alla metà** di quella prevista dalla contrattazione collettiva per l'instaurazione di un rapporto di apprendistato.
 - se il nuovo rapporto prevede un **percorso addestrativo** nel piano formativo individuale **volto ad arricchire le competenze** di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore. (ML - circolare n. 38/2010)
 - va assicurata una verifica dei contenuti formativi «diversi ed ulteriori»
 - va rimodulazione la durata in considerazione delle preesistenti esperienze



Prolungamento del periodo

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 giorni**.

- Durante il prolungamento del contratto restano **valide le agevolazioni**.
- Non rientrano le ferie, i permessi, i congedi per assistenza *ex lege* 104/1992, i “riposo per allattamento”, ed altri istituti contrattuali volontari.
- Va fatta comunicazione scritta all'apprendista prima della scadenza del termine.
- È il caso di indicare tale possibilità all'interno del contratto:

«In caso di assenza per malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria dal lavoro di durata superiore a trenta giorni, il contratto di apprendistato potrà essere prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza, ciò al fine di recuperare la formazione non effettuata nel periodo di sospensione, così come previsto dall'art. 42, co. 5, lett. g), del D.L.vo 81/2015.»



Prolungamento del periodo

- Tra gli eventi che prolungano il periodo di apprendistato vi è la fruizione di **ore di cassa integrazione** (art. 2, co. 4, D.L.vo.148/2015).
 - «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.»
 - le integrazioni salariali per gli apprendisti con contratto professionalizzante, previsti dal D.L.vo n. 148/2015, sono previste soltanto in alcune ipotesi (INPS – messaggio n. 24/2016):
 - apprendisti da aziende che rientrano nel campo di applicazione delle sole integrazioni salariali ordinarie;
 - apprendisti da imprese che accedono sia alla CIGO che alla CIGS, destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
 - apprendisti da imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie, limitatamente al caso in cui sia stata richiesta la CIGS per crisi aziendale (ex art. 21 del D.L.vo n. 148/2015).



FORMAZIONE



Formazione

La formazione è di due tipi:

- Base e Trasversale
- Professionalizzante



1. Professionalizzante

- a. la durata e le modalità di erogazione della formazione è specificata nel CCNL
- b. viene svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro
- c. è obbligatoria



2. Base e Trasversale

- a. va **integrata** alla formazione professionalizzante
- b. si realizza nella **fase iniziale del contratto** di apprendistato
- c. è **disciplinata dalla regolamentazione Regionale** tenendo conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze
- d. può essere **interna** o **esterna** alla azienda
- e. obbligatoria solo nei limiti delle risorse annualmente disponibili dalla Regione
- f. il monte complessivo non è superiore a **120 ore per il triennio**
 - **120 ore**, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di primo grado
 - **80 ore**, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale
 - **40 ore**, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente
 - le durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso deve coincidere con la durata dei moduli già completati



2. Base e Trasversale

- f. la Regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla COT, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste
 - il termine è perentorio: se la Regione non provvede entro 45 giorni alla comunicazione, l'azienda fa riferimento al CCNL specifico relativamente alle competenze trasversali e di base
 - se la Regione non dispone di propri mezzi può avvalersi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili
- g. deve prevedere modalità di verifica degli apprendimenti
- h. può essere realizzata anche in modalità a distanza (FAD)
- i. in caso di imprese multi-localizzate, vanno rispettati i dettami formativi previsti dalla Regione in cui l'impresa ha la sede legale (Legge 99/2013)



2. Base e Trasversale

- k. la formazione deve avere 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.



2. Base e Trasversale

Erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato

Ispettorato Nazionale del Lavoro - circolare n. 2 del 7 aprile 2022

È ammessa la modalità di **formazione e-learning**, laddove per e-learning si intende una specifica ed evoluta forma di formazione a distanza consistente in un modello di **formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività**.

Attraverso tali sistemi si assicura, infatti, la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni e della partecipazione dei discenti.



Piano Formativo Individuale

- l'elaborazione è obbligatoria limitatamente alla *"formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche"* (Legge n. 99/2013)
- va creato **sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva** o dagli enti bilaterali
- deve prevedere le **informazioni personali dell'apprendista** (cognome, nome, CF, ecc.) e la **descrizione dei contenuti e delle attività formative** da svolgere



Piano Formativo Individuale – chiarimenti Ministeriali

Piano Formativo e parere di conformità dell'Ente bilaterale – ML interpello 16/2012

- o I datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato non hanno l'obbligo di sottoporre il PFI all'Ente bilaterale di riferimento, salvo per i contratti di apprendistato di 1° livello ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale
- o L'organo di vigilanza dovrà prioritariamente concentrare le proprie verifiche sui contratti il cui PFI non è stato sottoposto alla valutazione dell'Ente bilaterale di riferimento

Controlli PFI – ML circolari 5/2013 e 35/2013

- o priorità alla verifica della rispondenza dei contenuti del PFI rispetto all'effettiva formazione acquisita dal ragazzo



I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al **percorso formativo della Regione ove è ubicata la sede legale**.

Nella stessa Regione possono accentrare le **comunicazioni obbligatorie telematiche**.



Numero massimo di apprendisti

La legge prevede un numero massimo di apprendisti che contemporaneamente possono sussistere all'interno di una azienda:

- Fino a 2 dipendenti (da 0 a 3): massimo 3 apprendisti
- Da 3 a 9 dipendenti: non più del 100% dei dipendenti
- Oltre i 9 dipendenti: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate
- Aziende Artigiane: si considera il TU per l'artigianato (art. 4 L. 443/1985):
 - fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie
 - fino ad 8 per trasporti
 - fino a 9 per lavorazioni non in serie
 - fino a 16 per lavorazioni artistiche - tradizionali - abbigliamento su misura

Sanzione

Oltre il numero massimo previsto dalla legge i lavoratori assunti con contratto di apprendistato verranno considerati lavoratori «ordinari» a tempo indeterminato.



Stabilizzazione

Per le aziende che **occupano più di 49 dipendenti**, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di almeno il **20%** degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Restano esclusi dalla percentuale gli apprendisti cessati per:

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

Qualora non sia rispettata la percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un apprendista.

Computo

Nel calcolo dei 50 dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Vanno esclusi:

- ❑ gli apprendisti;
- ❑ i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.



Stabilizzazione

Ccnl

Detto limite può essere rivisto dai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Sanzione

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati ordinari lavoratori **subordinati a tempo indeterminato** sin dalla data di costituzione del rapporto.

La sanzione si applica esclusivamente qualora venga violata la clausola di stabilizzazione prevista dalla legge e non dal Ccnl (qualora sia prevista per aziende al di sotto dei 50 dipendenti)



Computo

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.



Risoluzione

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine.

- Il recesso deve essere fatto per iscritto
- Non è obbligatorio prevedere una motivazione del recesso
- Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato
- Va verificato
 - il rispetto dell'obbligo formativo
 - se ci sono cicli di assenza che permettono la prosecuzione dell'apprendistato per un ulteriore periodo
 - la percentuale di stabilizzazione
- Essendo un contratto a tempo indeterminato, va corrisposto il Ticket Licenziamento



- Presenza del Tutor o referente aziendale
- È fatto divieto di retribuire l'apprendista a cottimo
- La registrazione nel libretto formativo del cittadino (*Fascicolo elettronico del lavoratore*) è di competenza del datore di lavoro
 - in mancanza, vi deve essere documento avente i contenuti minimi dello stesso modello (Decreto Lavoro-Istruzione del 10/05/2005)

- È esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.
- È nullo il contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore dopo averlo occupato irregolarmente (Tribunale di Roma, 3^a Sez. Lav. n. 4201/2018)
- Agli apprendisti si applicano le **tutele crescenti**
 - nell'apprendistato per la qualifica (1° livello), il GMO può essere dato dal mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa



SANZIONI



Sanzioni

Qualora vi sia un **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 della formazione necessaria per il conseguimento della qualifica prevista dal percorso formativo, lo stesso datore di lavoro è tenuto al versamento della 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 il pagamento dei contributi maggiorati, il datore viene sollevato da qualsiasi altra sanzione correlata alla omessa contribuzione.



Sanzioni

La **disposizione** (articolo 14 – D.L.vo n. 124/2004)

La **carenza della formazione** (prevista nel PFI), a carico del datore di lavoro, può essere riscontrata anche **prima del termine del periodo formativo**.

In questo caso, qualora vi sia un **arco di tempo**, ragionevolmente **utile**, a recuperare il “debito formativo”, l'ispettore fa proseguire l'apprendistato e obbliga l'azienda a recuperare la formazione.



EMANAZIONE DELLA DISPOSIZIONE

Durata del periodo formativo pari a 3 anni	Anno 1	La disposizione va sempre emanata.
	Anno 2	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la "quota parte" delle ore previste nel secondo anno.
	Anno 3	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo e nel secondo anno + la "quota parte" delle ore previste nel terzo anno.

EMANAZIONE DELLA DISPOSIZIONE

Durata del periodo formativo 5 anni	Anno 1	La disposizione va sempre emanata.
	Anno 2	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 2° anno.
	Anno 3	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 3° anno.
	Anno 4	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2° e nel 3° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 4° anno.
	Anno 5	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2°, nel 3° e nel 4°anno + la "quota parte" delle ore previste nel 5°anno

La **disposizione** (articolo 14 – D.L.vo n. 124/2004)

Nei casi più complessi, il Ministero del Lavoro (circolare n. 5/2013) evidenzia la necessità di applicare comunque la disposizione, sia al fine di consentire una possibilità di recupero del debito formativo, sia in quanto, in assenza di tale recupero, sarà successivamente applicabile la sanzione del disconoscimento del rapporto di apprendistato.



Sanzioni

La **disposizione** (articolo 14 – D.L.vo n. 124/2004)

La mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporterà, per il datore di lavoro:

- una **sanzione da 515 a 2.580 euro**.
- Il **disconoscimento** del rapporto formativo e **rimodulazione** in rapporto subordinato a tempo indeterminato,
- **sanzioni amministrative collegate al collocamento** (lettera – comunicazione al Centro per l'Impiego),
- applicazione della **diffida accertativa** per il recupero retributivo rispetto al sotto-inquadramento contrattuale.



Corte d'Appello di Milano del 25 gennaio 2024

Il contratto di apprendistato deve caratterizzarsi per una **genuina finalità formativa**: in caso contrario, il lavoratore ha diritto all'instaurazione di un normale rapporto di lavoro subordinato.

La pronuncia si riferisce al caso di un lavoratore assunto con un contratto di apprendistato e che nell'anno precedente aveva svolto le stesse mansioni con un contratto a termine. L'azienda lo aveva quindi licenziato al termine del periodo formativo, secondo la regola del licenziamento libero dell'apprendista a conclusione della formazione.

Se "è astrattamente possibile che tra le medesime parti, a determinate condizioni, un rapporto di lavoro subordinato ordinario possa essere seguito da un contratto di apprendistato, è pur vero [...] che le mansioni affidate all'apprendista debbono essere diverse da quelle che egli già svolgeva in autonomia quale dipendente, o che quantomeno deve essere mutato il contesto e l'organizzazione aziendale nel quale le mansioni sono svolte", elemento che deve essere provato dal datore di lavoro.



Corte di Cassazione, ordinanza n. 4416 del 18 febbraio 2021

In materia di apprendistato professionalizzante, la decadenza dal regime di sottocontribuzione può realizzarsi solo nel caso in cui l'inadempimento datoriale abbia avuto un'obiettiva gravità e si sia concretizzato nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, oppure in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi propri del contratto, a nulla rilevando le mancanze formali, come la mancata nomina del tutor o la redazione del piano formativo individuale o la tenuta libretto formativo, che non siano sfociate in alcun inadempimento sostanziale del contratto.



Sanzioni

Per ciascuna violazione delle seguenti disposizioni:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale
- divieto di retribuzione a cottimo
- inquadramento del lavoratore
- presenza di un tutore o referente aziendale

Si applica una sanzione amministrativa (diffidabile) compresa da 100 a 600 euro che, in caso di recidiva, possono aumentare da 300 a 1.500 euro.



Sanzioni

Si avrà disconoscimento del rapporto di apprendistato in caso di assenza dei seguenti requisiti:

1. requisiti di carattere **anagrafico** in capo al lavoratore;
2. requisiti **numerici** e di **stabilizzazione** in capo al datore di lavoro;
3. requisiti relativi alla **qualificazione** del lavoratore apprendista.

Decadono, inoltre, i benefici di carattere normativo connessi al rapporto di apprendistato:

- **non computo** del lavoratore nell'organico aziendale;
- **sotto inquadramento** ovvero, in alternativa, percentualizzazione della retribuzione.



CASISTICHE



Distacco – Trasferta

- L'**Ispettorato del Lavoro** (nota n. 290 del 12 gennaio 2018) non ravvisa ostacoli alla possibilità di inviare in distacco apprendisti, fermo restando:
 1. la sussistenza dell'interesse del distaccante,
 2. l'espressa previsione del distacco nel PFI del lavoratore,
 3. la presenza di un tutor messo a disposizione dal datore di lavoro.
 - questa figura deve essere in grado di garantire l'integrazione tra l'eventuale formazione esterna e quella interna.
- Il **Ministero del Lavoro** (nota n. 1118 del 17 gennaio 2019) stabilisce che durante il distacco («di **durata limitata e contenuta** rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato») deve essere **garantito all'apprendista la regolare formazione interna ed esterna**, la cui responsabilità rimane in capo al datore di lavoro, nonché deve essere **consentita l'assistenza del tutor**, il quale deve essere posto in condizione di svolgere i compiti e le funzioni a lui assegnate.



APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO



Apprendistato di primo livello

Caratteristiche

- ❑ la normativa di riferimento è Decreto interministeriale 12/10/2015
- ❑ ragazzi compresi dai 15 ai 25 anni di età
- ❑ finalizzato al conseguimento di un titolo di studio e alla formazione in azienda
- ❑ la regolamentazione è rimessa alle Regioni
- ❑ il datore di lavoro deve essere in possesso dei requisiti minimi per impartire la formazione (verificati dal Centro di formazione/Scuola)
 - capacità strutturali: spazi per consentire lo svolgimento della formazione e, in caso di studenti disabili, la non presenza di barriere architettoniche
 - capacità tecniche: disponibilità di strumenti per lo svolgimento della formazione, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico
 - capacità formative: garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali
- ❑ Costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015)



Apprendistato di primo livello

Caratteristiche

- ❑ al conseguimento del titolo di studi, l'apprendistato di 1° livello, previo aggiornamento del piano formativo individuale, può essere trasformato 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;
 - b) **apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale**, secondo la durata e le finalità definite dall'art. 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.
- in tal caso, la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva



APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE



Apprendistato di alta formazione

Caratteristiche

- ragazzi di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- Per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche,
 - anche soggetti 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.
- La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato sono rimesse alle Regioni.
 - in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.



Apprendistato di alta formazione

Caratteristiche

Il datore di lavoro deve sottoscrivere 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**

- il protocollo stabilisce il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascun 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 è svolta **nell'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e **non può**, di norma, **essere superiore al 60% dell'orario** ordinamentale
- Per le ore di **formazione svolte nella istituzione formativa** il datore di lavoro è **esonерato 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. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi
- La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente



Apprendistato di alta formazione

Durata

non può essere inferiore a 6 mesi e la durata massima è:

- **alta formazione** è pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi
- **attività di ricerca** è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e **non può essere superiore a 3 anni**
- **praticantato** per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame

Retribuzione

A. Per i **percorsi di durata superiore all'anno**

- per la **prima metà** dell'apprendistato: **2 livelli sotto** quello finale
- per la **seconda metà** dell'apprendistato: **1 livello sotto** finale

B. Per i **percorsi di durata non superiore all'anno**

- per il periodo di apprendistato **un livello sotto** quello finale



APPRENDISTATO STAGIONALE



Apprendistato stagionale (articolo 44 – comma 5)

Caratteristiche

- Utilizzato per attività che si svolgono solo in determinati periodi dell'anno (es. settore turistico e terziario).
- Per l'attivazione è necessario che il CCNL abbia previsto le modalità di utilizzo dei giovani con questa tipologia di apprendistato (durata minima e massima, tenendo conto delle esigenze formative e produttive)
 - Esempio: il CCNL Turismo prevede che l'ultima stagione dovrà avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione
 - È possibile attivare anche l'apprendistato di primo livello, anche a tempo determinato, qualora la Regione abbia definito un sistema di alternanza scuola-lavoro e ciò sia previsto dal CCNL
- La durata viene "spalmata" su diversi anni, in quanto il percorso formativo si realizza per sommatoria, cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione.
 - non vige la regola di durata minima del contratto.
- Il percorso formativo si realizza per sommatoria, cumulando le differenti prestazioni rese di stagione in stagione.
- Per quanto a tempo determinato, non si applicano i vincoli previsti per questa tipologia contrattuale (es. causale, 24 mesi, percentuale, ecc.)



APPRENDISTATO IN «DISOCCUPAZIONE»



Apprendistato in «disoccupazione» (articolo 47 – comma 4)

È possibile assumere, in **apprendistato professionalizzante**, i lavoratori (*senza limiti di età*) beneficiari di un **trattamento di disoccupazione**:

- NASpI
- Dis-Coll
- ASDI
- Disoccupazione edile
- Disoccupazione agricola
- Beneficiari della CIGS (*articolo 1, comma 248, Legge Bilancio 2022*)
- Condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e detenuti assegnati al lavoro all'esterno (*articolo 47, comma 4, Decreto Legge n. 48/2025*)



Apprendistato in «disoccupazione» (articolo 47 – comma 4)

Caratteristiche

- il PFI viene elaborato sulla base del CCNL e riguarda una **qualificazione** ulteriore rispetto a quella già posseduta o una **riqualificazione professionale**
- rientrano anche i lavoratori che hanno presentato la richiesta, avendo diritto all'indennità, ma non hanno ancora iniziato a percepirla
- non possibile il **recesso**, senza motivo, al termine del periodo di apprendistato
- l'**agevolazione contributiva** non trova applicazione per l'ulteriore anno al termine del periodo di apprendistato
- è applicabile la riduzione del **livello retributivo**
- sono esclusi dalla computabilità di particolari istituti (esempio disabili)

INPS – messaggio n. 2243/2017



APPRENDISTATO vs UNDER 30 vs UNDER 35



Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Normativa	art. 1, co. 100-108 e 113-114, Legge n. 205/2017	art. 22, del Decreto-legge n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024)	art. 44, Decreto Legislativo n. 81/2015
Vigenza	Strutturale	dal 01/09/2024 al 31/12/2025	Strutturale
Datore di Lavoro	Privato	Privato	Pubblico e Privato
Età massima Lavoratore	29 anni e 364 giorni	34 anni e 364 giorni	29 anni e 364 giorni
Tipologia contrattuale	Contratto a tempo indeterminato - anche part-time e a scopo di somministrazione Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato	Contratto a tempo indeterminato - anche part-time e a scopo di somministrazione Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato	Contratto di apprendistato professionalizzante
Tipologie contrattuali escluse	Sono escluse le assunzioni di: - personale domestico - personale dirigente - contratto di apprendistato - contratto intermittente	Sono escluse le assunzioni di: - personale domestico - personale dirigente - contratti di apprendistato - contratto intermittente	-

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Requisiti in capo al Lavoratore	Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa. Non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione.	Mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa Non osta un precedente rapporto di apprendistato conclusosi prima della qualificazione.	Non deve aver svolto un precedente lavoro in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, di durata superiore alla metà della durata del contratto di apprendistato previsto dal CCNL
Agevolazioni	Esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo annuo di 3.000 euro (riparametrato e applicato su base mensile: 250 euro/mese). - Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo mensile di 500 euro (650 euro qualora l'assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.) - Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Le risorse vanno prenotate presso l'INPS attraverso una domanda che il datore di lavoro dovrà presentare.	Contribuzione dell'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. In caso di azienda con 9 dipendenti l'aliquota contributiva è ridotta, per i primi due anni, rispettivamente all'1,5% e al 3%, per poi aumentare al 10% dal terzo anno. Retribuzione agevolata: inquadramento dell'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione, o, in alternativa, retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Durata massima	36 mesi	24 mesi	36 mesi (60 mesi qualora si tratti di profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano) + 12 mesi in caso di qualificazione dell'apprendista + 12 mesi che decorrono dal tredicesimo mese successivo alla qualificazione dell'ex apprendista, a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione.

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Limiti numerici	–	–	È previsto un numero massimo di apprendisti contemporaneamente presenti in azienda: • fino a 3 dipendenti (da 0 a 3): al massimo 3; • da 4 a 9 dipendenti: non più del 100% dei dipendenti; • oltre i 9 dipendenti: rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate; • aziende Artigiane: si considera il TU per l'artigianato (art. 4 L. 443/1985): - fino a 5 per edilizia e lavorazioni in serie - fino ad 8 per trasporti - fino a 9 per lavorazioni non in serie - fino a 16 per lavorazioni artistiche - tradizionali - abbigliamento su misura

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Obblighi	Divieto di licenziamento Il datore di lavoro non deve procedere: - nei 6 mesi precedenti la data di assunzione agevolata a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva a quella del lavoratore con l'agevolazione; - nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero. La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito. DURC Obbligo della regolarità contributiva	Divieto di licenziamento Il datore di lavoro non deve procedere: - nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve aver proceduto, nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, a licenziamenti collettivi o licenziamenti individuali per GMO; - nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve procedere ad effettuare, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, al licenziamento per GMO dello stesso lavoratore agevolato o di altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito. DURC Obbligo della regolarità contributiva	Formazione (professionalizzante e trasversale) per l'intera durata dell'apprendistato. Presenza di un Tutor o referente aziendale. Stabilizzazione: per le aziende che occupano più di 49 dipendenti (o dove è previsto dal Ccnl), l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione.

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Obblighi		Incremento Occupazionale netto Dovranno essere previste 2 verifiche: 1. il numero dei dipendenti nel mese (equivalente a tempo pieno del mese di riferimento) dovrà essere maggiore rispetto a quello medio dei 12 mesi precedenti (il calcolo riguarda l'impresa unica) 2. la media ULA dei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata dovrà essere maggiore rispetto alla media ULA dei 12 mesi precedenti l'assunzione (in quest'ultimo caso si consolida quanto ricevuto)	

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Cumulabilità	L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro. È, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali: - l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili (art. 13, L. 68/1999) - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (art. 2, co. 10-bis, L. 92/2012)	L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico datore di lavoro. È compatibile con la cd. super-deduzione, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 216/2023.	
Possibile risoluzione	Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari.	Escluso quanto precisato sopra, può avvenire per GMO o motivi disciplinari.	Le parti possono recedere al termine del periodo di apprendistato senza fornire giustificazione.

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Principi generali	Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015): - essere in regola con il versamento dei contributi (DURC regolare); - rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale); - rispettare le tutela sulle condizioni di lavoro; - rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL.	Il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.L.vo n. 150/2015): - essere in regola con il versamento dei contributi (DURC regolare); - rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale); - rispettare le tutela sulle condizioni di lavoro; rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL.	-
Limite di spesa	Non ci sono limiti di spesa	L'esonero sarà possibile solo nei limiti di spesa autorizzata dalla legge. È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa.	Non ci sono limiti di spesa

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Altro	Sospensione del beneficio Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità. Cessione di contratto Nell'ipotesi di cessione del contratto (ex art. 1406 cc) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto. Cessione d'azienda o di ramo di essa La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.	Cessione di contratto Nell'ipotesi di cessione del contratto (ex art. 1406 cc) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto. Cessione d'azienda o di ramo di essa La fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.	Possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di assenza, durante il rapporto di lavoro, superiore ai 30 giorni

Apprendistato vs Under 30 vs Under 35

Caratteristiche	Under 30	Under 35	Apprendistato professionalizzante
Altro	Zainetto incentivo In caso di fruizione parziale dell'incentivo, da parte di un altro datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro può ricevere l'agevolazione per i mesi residui e ciò indipendentemente dal fatto che, alla data della nuova assunzione, il lavoratore: - abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (precedentemente agevolato); - abbia età maggiore dei 29 anni e 364 giorni.	Zainetto incentivo In caso di fruizione parziale dell'incentivo, da parte di un altro datore di lavoro, il nuovo datore di lavoro può ricevere l'agevolazione per i mesi residui e ciò indipendentemente dal fatto che, alla data della nuova assunzione, il lavoratore: - abbia già avuto un rapporto a tempo indeterminato (quello precedentemente agevolato); - abbia una età maggiore dei 34 anni e 364 giorni. Acconti 2027 Nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.	

CONTATTI

SEDE LEGALE AMMINISTRATIVA

Via Carlo Marx, 95 – Carpi (MO) – 41012

www.form-app.it

contatti@form-app.it

