

L'apprendistato di I° livello nel Terziario

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



Guide operative per le imprese associate

**La Guida
è scaricabile dalla sezione
Contratti e Lavoro → Guide e Supporti
del sito internet
www.confcommerciomilano.it**

Direzione Relazioni Sindacali - Lavoro - Bilateralità

Direttore: Pierantonio Poy

Area Lavoro

Responsabile: Paolo Pagaria

Collaborano alla redazione delle Guide:

Maria Cristina Allocca

Michele Ceppinati

Maurizio Forbice

Katia Goldoni

Federica Menga

Claudia Salomone - Direzione Risorse Umane, Formazione e Studi

febbraio 2020



Guide operative per le imprese associate

L'apprendistato di 1° livello nel Terziario

Art. 43 D.Lgs. n.81/2015 • CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi • Regione Lombardia D.G.R. n. 4676/2015

DEFINIZIONE

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

DEFINIZIONE

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato di 1° livello) coniuga l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative con la formazione effettuata in azienda.

DESTINATARI

I giovani di età compresa tra i 15 anni e i 25 anni (e 364 giorni).

PROPORZIONE

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere in relazione a lavoratori qualificati è il seguente:

Datori di lavoro da 0 fino a 2 dipendenti	Massimo 3 apprendisti
Datori di lavoro da 3 a 9 dipendenti	Rapporto 1 a 1 (un apprendista per ogni qualificato)
Datori di lavoro da 10 dipendenti in poi	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (ad es. azienda con 10 dipendenti potrà assumere 15 apprendisti).

INCENTIVI

Apprendisti assunti fino al 31.12.2020	Contribuzione azienda	Contribuzione Apprendista
Datori di lavoro con meno di 10 dipendenti	Sgravio del 100% per i primi tre anni 10% per gli anni successivi	5,84%
Datori di lavoro che occupano 10 o più dipendenti	5% per ciascun anno	5,84%
In caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro beneficia per ulteriori 12 mesi della contribuzione agevolata del 10%		
Il contributo a carico del lavoratore rimane 5,84%		

Non trova applicazione il contributo di licenziamento di cui all'art. 2, c. 31 e 32, della legge n. 92/2012.

E' riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento della Naspi (1,31%) di cui all'articolo 42, c. 6, lettera f), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e dei Fondi interprofessionali (0,30%) previsto dall'articolo 25 della legge n. 845/1978.

Non è dovuta la contribuzione ordinaria per il finanziamento **del Fondo di integrazione salariale – FIS** di cui all'art. 29, D.Lgs. n.148/2015 (0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 e 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 sino a 15 dipendenti ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3).



E' riconosciuto, inoltre, un **esonero contributivo totale per un massimo di 36 mesi**, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per le assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di studenti che hanno svolto **presso il medesimo datore di lavoro** periodi di apprendistato di 1° livello.

L'esonero è riconosciuto **entro il limite massimo di € 3.000 annui** per le assunzioni effettuate entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio.

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

DURATA

La durata del contratto di apprendistato è determinata in relazione alla qualifica o del diploma da conseguire:

TIPOLOGIA PERCORSO	DURATA MASSIMA
Percorsi per la qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica)	12 mesi
Anno Integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	12 mesi

PARERE DI CONFORMITA'

Preventivamente all'assunzione i datori di lavoro devono presentare alla Commissione Paritetica di Ebiter Milano, specifica richiesta di rilascio di parere di conformità corredata del piano formativo. La Commissione esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche/diplomi. La richiesta si predispose on line dal sito www.ebitermilano.it

TRATTAMENTO ECONOMICO

- per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa: **nessuna retribuzione**;
- per ore di formazione svolte presso il datore in base al piano curriculare: **10% della retribuzione** dei lavoratori qualificati per la medesima figura professionale;
- ore di prestazione presso il datore eccedenti quelle di formazione:
 - 1° e 2° anno: **50% della retribuzione** dei lavoratori qualificati
 - 3° anno: **65% della retribuzione** dei lavoratori qualificati
 - eventuale 4° anno: **70% della retribuzione** dei lavoratori qualificati

Inoltre, se il rapporto di lavoro prosegue dopo il conseguimento del titolo di studio il lavoratore sarà inquadrato ad **1 livello inferiore** rispetto a quello previsto per la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato per 12 mesi.

IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Il Piano Formativo Individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista e deve essere contenuto nel contratto di apprendistato.

IL TUTOR

Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Al termine del periodo di apprendistato, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo dando un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del contratto di apprendistato. Costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa

L'apprendistato di I° livello nel Terziario

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

** di seguito "apprendistato per la qualifica"*

1.	<i>Cosa devo sapere prima di assumere un apprendista?</i>	<i>Pag. 2</i>
2.	<i>Cosa devo fare prima di assumere un apprendista?</i>	<i>Pag. 4</i>
3.	<i>Cosa devo fare durante il contratto di apprendistato?</i>	<i>Pag. 7</i>
4.	<i>Quali sono le agevolazioni se assumo un apprendista?</i>	<i>Pag. 9</i>
5.	<i>Cosa posso fare al termine dell'apprendistato?</i>	<i>Pag. 11</i>
6.	<i>A chi mi posso rivolgere?</i>	<i>Pag. 14</i>
7.	<i>Documentazione</i>	<i>Pag. 16</i>
	<ul style="list-style-type: none">✓ <i>CCNL Terziario Distribuzione e Servizi 30 luglio 2019</i>✓ <i>Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – artt. 41, 42, 43 e 47</i>✓ <i>Decreto interministeriale 12 ottobre 2015</i>✓ <i>Regione Lombardia D.G.R. 23 dicembre 2015, n. 4676</i>✓ <i>Interpello Ministero del Lavoro n. 11/2016: orario di lavoro dei minori</i>✓ <i>Interpello Ministero del Lavoro n. 22/2016: contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti ex art. 43, DLgs 81/2015</i>	



1. Cosa devo sapere prima di assumere un apprendista?

Con l'apprendistato il giovane può raggiungere i seguenti titoli:

- ✓ **Attestato di Qualifica**
- ✓ **Diploma professionale**
- ✓ **Diploma di Istruzione Tecnica Superiore**
- ✓ **Certificato di specializzazione tecnica superiore**

CHE COS'E' L'APPRENDISTATO?	<ul style="list-style-type: none">➤ L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani.➤ L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato di 1° livello) è strutturato in modo da coniugare l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione con la formazione effettuata in azienda. Il giovane ha quindi la possibilità, durante le ore in cui svolge la prestazione presso l'azienda, di conseguire un titolo di studio che ha lo stesso valore legale di quello conseguito da uno studente che ha frequentato un tradizionale corso di Istruzione e Formazione Professionale.
CHI SONO GLI APPRENDISTI?	Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni (25 anni e 364 giorni).
QUANTO DURA L'APPRENDISTATO?	La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere inferiore a 6 mesi e, in ogni caso, non può essere superiore a: <ul style="list-style-type: none">• 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;• 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;• 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;• 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;• 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di

istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

TIPOLOGIA PERCORSO	DURATA MASSIMA
Percorsi per la qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica)	12 mesi
Anno Integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	12 mesi

QUANTI APPRENDISTI POSSO ASSUMERE?

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere in relazione a lavoratori qualificati occupati è il seguente:

Datori di lavoro da 0 fino a 2 dipendenti	Massimo 3 apprendisti
Datori di lavoro da 3 a 9 dipendenti	Rapporto 1 a 1 (un apprendista per ogni qualificato)
Datori di lavoro da 10 dipendenti in poi	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati (ad es., azienda con 10 dipendenti potrà assumere 15 apprendisti)

QUALI REQUISITI DEVE POSSEDERE L'AZIENDA?

Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato **il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:**

- 1) **capacità strutturali**, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- 2) **capacità tecniche**, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- 3) **capacità formative**, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti assegnati.

2. Cosa devo fare prima di assumere un apprendista?

COSA DEVO FARE PRIMA DI ASSUMERE L'APPRENDISTA?

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica **deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto.

Tale protocollo stabilisce il contenuto, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa.

Per **istituzioni formative** si intendono:

- le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado;
- le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale;
- i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA);
- le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore;
- gli Istituti Tecnici Superiori;
- le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
- le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

CHE COS'È IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE – PFI?

Dopo aver sottoscritto il protocollo viene redatto dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, il **Piano formativo individuale - PFI**, che stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi formativi e contiene, altresì, i seguenti elementi:

- i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
- i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;
- le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

<p>COME POSSO RICHIEDERE IL PARERE DI CONFORMITA'?</p>	<p>Preventivamente all'assunzione dell'apprendista, i datori di lavoro devono presentare alla Commissione Paritetica di Ebiter Milano, specifica richiesta di rilascio di parere di conformità.</p> <p>La Commissione esprimerà il proprio parere di conformità in rapporto alle norme previste dalla disciplina in materia di apprendistato, ai programmi di formazione indicati dall'azienda ed ai contenuti del piano formativo, finalizzato al conseguimento delle specifiche qualifiche/diplomi.</p> <p>La richiesta si predispone on line dal sito www.ebitermilano.it</p>
<p>DEVO SOTTOPORRE L'APPRENDISTA A VISITA MEDICA DI IDONEITA'?</p>	<p>La Cassazione Penale, sez. III, con sentenza del 6 dicembre 2016, n.51907, ha chiarito che il minore deve sottoporsi alla visita medica preventiva per accertare l'idoneità all'attività lavorativa cui sarà impiegato.</p> <p>La violazione di tale obbligo comporta l'arresto fino a 6 mesi o l'ammenda fino a € 5.164,57 (art. 26, comma 2, Legge n.977/1967).</p> <p>La visita medica può essere effettuata dalle Agenzie di Tutela della Salute - ATS (ex ASL), da medici del Servizio Sanitario Nazionale (art. 8, comma 3, Legge n.977/1967) o dal medico competente in caso di attività soggetta a sorveglianza sanitaria ai sensi del D.Lgs. n.81/08.</p> <p>Per i minori adibiti a lavorazioni non a rischio, l'esito delle visite mediche non deve essere comprovato dal certificato di idoneità psico-fisica al lavoro (art.42, comma 1, D.L. n.69/2013).</p> <p>L'apprendista maggiorenne non deve fare la visita medica preventiva, salvo che non sia sottoposto a sorveglianza sanitaria.</p>
<p>QUALI SONO LE FIGURE DI RIFERIMENTO PER L'APPRENDISTA?</p>	<p>Nei percorsi di apprendistato la funzione <i>tutoriale</i> è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il tutor formativo, è individuato dall'istituzione formativa, assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione stessa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato; • il tutor aziendale, è individuato dal datore di lavoro e può essere lui stesso, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

3. Cosa devo fare durante il contratto di apprendistato?

COME FORMALIZZO L'APPRENDISTATO?	Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene il Piano Formativo Individuale – PFI, integrati con la firma delle persone esercenti la potestà genitoriale in caso di apprendisti minorenni.
DEVO SOTTOPORRE L'APPRENDISTA A VISITA MEDICA PERIODICA?	<p>L'idoneità dei minori all'attività lavorativa cui sono addetti deve essere accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno.</p> <p>Visite periodiche devono essere effettuate anche nell'ipotesi in cui l'apprendista (minorenne o maggiorenne) sia soggetto a sorveglianza sanitaria.</p>
QUALE FORMAZIONE DEVE FARE L'APPRENDISTA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO?	<p>Il datore di lavoro deve assicurare all'apprendista, ai sensi del D.Lgs. n.81/2008, una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza sul lavoro.</p> <p>La durata della formazione relativa ai concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro non deve essere inferiore a 4 ore.</p> <p>Inoltre, il lavoratore deve ricevere una formazione specifica in funzione dei rischi riferiti alle mansioni.</p> <p>E' cura del datore di lavoro informare e formare l'apprendista in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e, in caso di minorenni, informare anche i titolari della responsabilità genitoriale.</p>
QUALE FORMAZIONE DEVE FARE L'APPRENDISTA?	L'apprendista deve svolgere periodi di formazione interna ed esterna , articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e coerenti con le competenze tecniche e professionali da acquisire, così come descritto nel Piano formativo individuale – PFI.
QUALE FORMAZIONE ESTERNA DEVE FARE L'APPRENDISTA?	<p>La formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore ai seguenti limiti dell'orario ordinamentale:</p> <ul style="list-style-type: none">• 60% per il secondo anno e 50% per il terzo e quarto anno, per la qualifica e il diploma professionale;• 70% per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno nei percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore;• 65% per l'anno integrativo per l'accesso all'esame di stato;• 50% per percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore. <p>Per quanto riguarda la retribuzione si veda il box "<i>Qual è il trattamento economico</i>".</p>

<p>DEVE FARE ANCHE FORMAZIONE INTERNA?</p>	<p>Il contenuto e la durata della formazione interna all'azienda è definita nel protocollo sottoscritto con l'istituzione formativa.</p> <p>Per quanto riguarda la retribuzione si veda il box <i>“Qual è il trattamento economico”</i>.</p>
<p>QUALI SONO I DIRITTI DELL'APPRENDISTA?</p>	<p>L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> • degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire; • dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale; • del doppio <i>“status”</i> di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna. <p>In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.</p>
<p>QUALI SONO I DOVERI DELL'APPRENDISTA?</p>	<p>L'apprendista deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti; • prestare la sua opera con la massima diligenza; • partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste; • osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

4. Quali sono le agevolazioni se assumo un apprendista?

QUALI SONO GLI SGRAVI PER L'APPRENDISTATO?

I datori di lavoro hanno diritto alle seguenti agevolazioni:

Apprendisti assunti fino al 31.12.2020	Contribuzione azienda	Contribuzione Apprendista
Datori di lavoro con meno di 10 dipendenti	Sgravio del 100% per i primi tre anni 10% per gli altri anni	5,84%
Datori di lavoro che occupano 10 o più dipendenti	5% per ciascun anno	5,84%
In caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro beneficia per ulteriori 12 mesi della contribuzione agevolata del 10% Il contributo a carico del lavoratore rimane 5,84%		

Non trova applicazione il **contributo di licenziamento** di cui all'art. 2, c. 31 e 32, della legge n. 92/2012.

E' riconosciuto lo **sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della Naspi** (1,31%) di cui all'articolo 42, c. 6, lettera f), del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e dei Fondi interprofessionali (0,30%) previsto dall'articolo 25 della legge n. 845/1978.

In caso di prosecuzione del rapporto alla fine del contratto di apprendistato, per i 12 mesi successivi l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari all'11,61% (10% + 1,61% Naspi).

Devono essere obbligatoriamente assicurati presso l'INAIL e godono delle prestazioni assistenziali erogate dall'Istituto per gli eventi di infortunio sul lavoro. La copertura assicurativa INAIL viene finanziata attraverso una percentuale dello 0,30%, già ricompresa nell'aliquota contributiva del 10% a carico azienda.

Non è dovuta la contribuzione ordinaria per il finanziamento **del Fondo di integrazione salariale – FIS** di cui all'art. 29, D.Lgs. n.148/2015 (0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 e 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 sino a 15 dipendenti ripartito tra datore di lavoro e lavoratore nella misura, rispettivamente, di 2/3 e di 1/3).

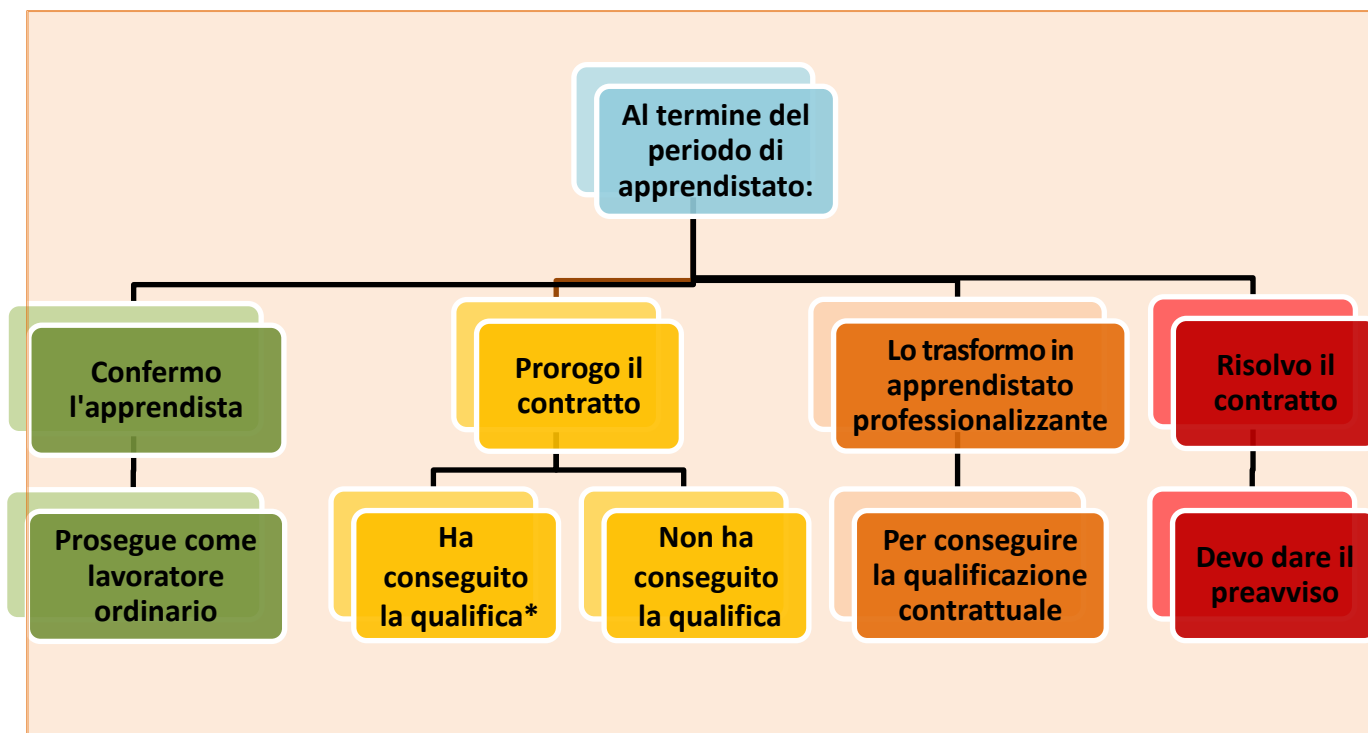
E' riconosciuto, inoltre, un **esonero contributivo totale per un massimo di 36 mesi**, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per le assunzioni effettuate con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti di studenti che hanno svolto **presso il medesimo datore di lavoro** periodi di apprendistato di 1° livello.

	L'esonero è riconosciuto entro il limite massimo di € 3.000 annui per le assunzioni effettuate entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio.
QUALI SONO LE AGEVOLAZIONI NORMATIVE?	Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
QUAL E' IL TRATTAMENTO ECONOMICO?	<p>Il vigente CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi e l'art. 43 del D.Lgs. n.81/2015 disciplinano il seguente trattamento retributivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa: nessuna retribuzione; • per le ore di formazione svolte presso il datore in base al piano curriculare: 10% della retribuzione dei lavoratori qualificati per la medesima figura professionale; • per le ore di prestazione presso il datore eccedenti quelle di formazione: <ul style="list-style-type: none"> - 1° e 2° anno: 50% della retribuzione dei lavoratori qualificati - 3° anno: 65% della retribuzione dei lavoratori qualificati - eventuale 4° anno: 70% della retribuzione dei lavoratori qualificati <p>Inoltre, se il rapporto di lavoro prosegue dopo il conseguimento del titolo di studio il lavoratore sarà inquadrato ad 1 livello inferiore rispetto a quello previsto per la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato per 12 mesi.</p>

5. Cosa posso fare al termine dell'apprendistato?

COSA SUCCEDDE SE IL RAPPORTO PROSEGUE?	Se il rapporto di lavoro prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato , dopo il conseguimento del titolo di studio, il lavoratore sarà inquadrato ad 1 livello inferiore rispetto a quello previsto per la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato per 12 mesi.
POSSO PROROGARE L'APPRENDISTATO?	La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno , per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nei seguenti casi: a) nel caso in cui l'apprendista <u>abbia concluso positivamente i percorsi per la qualifica/diploma</u> , per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo; b) nel caso in cui, al termine dei percorsi <u>l'apprendista non abbia conseguito la qualifica</u> , il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.
POSSO TRASFORMARLO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE?	Successivamente al conseguimento del titolo di studio, è possibile trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante per ottenere la qualifica professionale contrattuale, nel rispetto delle durate massime previste dalla disciplina contrattuale per l'apprendistato professionalizzante. Conseguentemente, la somma dei periodi in apprendistato di I° livello e in apprendistato di II° livello non può superare i 36 mesi ovvero i 42 e 48 per le specifiche qualifiche con durata fino a 5 anni, previste dal vigente CCNL del Terziario.
COSA SUCCEDDE AL TERMINE DELL'APPRENDISTATO?	Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto , ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

	<p>Nel contratto di apprendistato per la qualifica costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.</p>
QUAL E' IL SISTEMA SANZIONATORIO?	<p>Il datore di lavoro che non eroghi la formazione a suo carico di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità dell'apprendistato è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.</p> <p>Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro adotta un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.</p> <p>Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 euro a 600 euro per la violazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• della forma scritta del contratto di apprendistato,• del piano formativo individuale,• del divieto di retribuzione a cottimo,• delle disposizioni relative all'inquadramento,• della presenza di un tutore o referente aziendale <p>In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 euro a 1.500 euro.</p>



* Per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o, previa frequenza del corso annuale integrativo per il diploma di maturità professionale.

6. A chi mi posso rivolgere?



Unione Confcommercio Milano – Lodi – Monza e Brianza
Direzione Relazioni Sindacali – Lavoro – Bilateralità
Area Lavoro

Corso Venezia, 47 - Milano
Tel. 02.798712 – lavoro@unione.milano.it



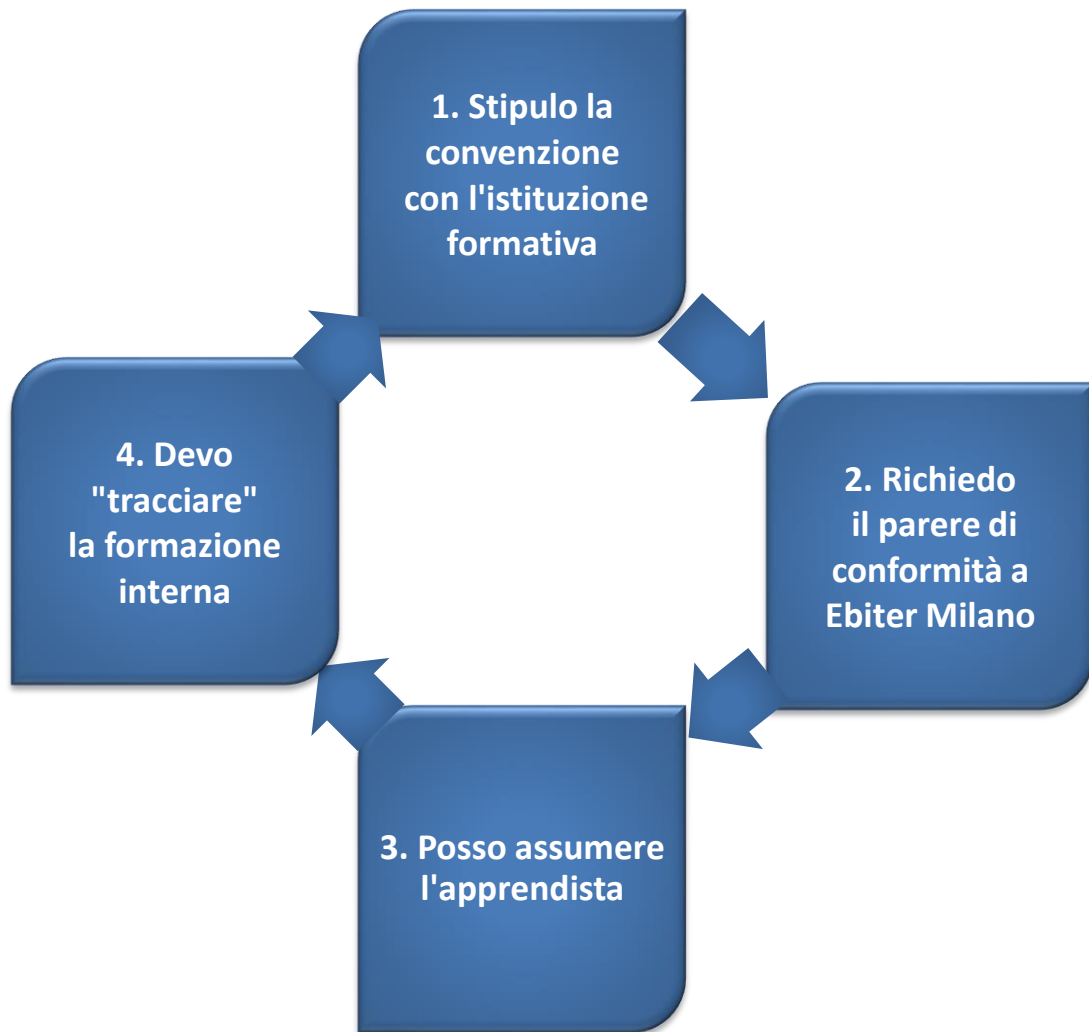
Unione Confcommercio Milano – Lodi – Monza e Brianza
Direzione R.U., Formazione e Studi
Area Formazione

Corso Venezia, 47 - Milano
Tel. 02.7750677 – formazione@unione.milano.it



C.A.P.A.C. Politecnico del Commercio e del Turismo
Centro Addestramento Perfezionamento Addetti al Commercio

Viale Murillo, 17 - Milano
Tel. 02.40305300 - direzione@capac.it





CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA



Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi

Testo Unico

30 luglio 2019

Capo I – Apprendistato³

Art. 46 – Premessa⁴

Le Parti, considerata la revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo in conformità con il D. Lgs. n. 81/2015, riconoscono in tale istituto uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità competitiva nei mercati internazionali, anche in considerazione dei processi di trasformazione e di informatizzazione che rendono necessario un costante aggiornamento rispetto alle mutevoli e diversificate esigenze della clientela.

Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato, che è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, è definito secondo le seguenti tipologie:

- a) contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore⁵;
- b) contratto di apprendistato professionalizzante;
- c) contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca⁶.

Le Parti, preso atto che il D. Lgs. n. 81/2015 attribuisce alla loro competenza per l'apprendistato di tipo a) le modalità di erogazione della formazione aziendale, per quello di tipo b) la qualificazione contrattuale da conseguire, la durata del contratto per la sua componente formativa, nonché la durata e le modalità di erogazione della formazione professionalizzante, concordano la presente disciplina dell'istituto dell'apprendistato, al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

3 Per i profili formativi si rinvia agli allegati

4 La disciplina di cui al presente capo è stata definita con l'Accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 24/3/2012.

5 La disciplina dell'apprendistato di 1° livello è stata definita con l'Accordo del 19/10/2016.

6 La disciplina dell'apprendistato di 3° livello è stata definita con l'Accordo del 19/10/2016.

Le Parti confermano di impegnarsi a tutti i livelli nei rapporti istituzionali al perseguimento dei contenuti e dei principi contenuti nel presente accordo, al fine di garantire un'applicazione omogenea in tutte le Regioni della disciplina legislativa dell'apprendistato. A tal fine, le Parti, inoltre, si impegnano a promuovere intese con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per le parti che la legge ad essi demanda, anche al fine dell'armonizzazione con il presente accordo.

Le Parti, nel darsi atto che le norme di cui al presente CCNL costituiscono nel loro complesso una condizione di miglior favore rispetto a tutte le previsioni contenute in precedenti accordi nazionali/contratti collettivi nazionali di lavoro del settore TDS, confermano che l'istituto dell'apprendistato costituisce materia disciplinata esclusivamente al livello nazionale di contrattazione e che, di conseguenza, gli eventuali ulteriori accordi di secondo livello in materia devono ritenersi non più applicabili, ferma restando la competenza sulle modalità di erogazione della formazione per il tipo a) che potranno essere concordate a livello regionale.

A tal fine tutte le disposizioni degli accordi territoriali in materia di apprendistato che prevedono durate superiori rispetto a quelle previste nel presente capo, nonché un numero inferiore di livelli e mansioni, sono da ritenersi automaticamente allineate a quanto convenuto nel presente capo.

Sono fatti salvi gli accordi regolamentari e di funzionamento delle Commissioni presso gli Enti Bilaterali Territoriali già in vigore.

Le Parti concordano, altresì, che i datori di lavoro che hanno sede in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale.

Capo I (A) – Disposizioni Comuni

Art. 47 – Proporzione numerica

Considerato quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni ed integrazioni, le parti, confermano che il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il

rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Art. 48 – Limiti di età

Le parti convengono che, in applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015, potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante e/o con contratto di alta formazione e ricerca i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Nelle aziende commerciali di armi e munizioni l'età minima per l'assunzione di apprendisti è il diciottesimo anno compiuto.

Per i lavoratori apprendisti di cui all'art. 43 D.Lgs. n. 81/2015 di età inferiore ai 18 anni, troveranno applicazione le norme del presente CCNL, in quanto compatibili.

Art. 49 – Disciplina generale

Ai fini dell'assunzione di un lavoratore apprendista è necessario un contratto scritto, nel quale devono essere indicati: la prestazione oggetto del contratto, il periodo di prova, il livello di inquadramento iniziale, quello intermedio e quello finale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto e la durata del periodo di apprendistato. Il piano formativo individuale dovrà essere definito contestualmente alla stipulazione del contratto.

La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi.

In tale ipotesi il datore di lavoro comunicherà al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato le parti potranno recedere dal contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

In caso di mancato preavviso, ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., si applica la disciplina del presente CCNL in materia di indennità sostitutiva del preavviso.

Alla scadenza del contratto, qualora una delle parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta, a comunicarlo con un preavviso scritto pari a 30 giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Art. 50 – Procedure di applicabilità

.....

2) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Con riferimento alle tipologie di apprendistato previste alle lettere a) e c) dell'art. 41, D.Lgs. n. 81/2015, l'inoltro del piano formativo previsto al punto 1) del presente articolo sarà effettuato, oltre che per verificare il rispetto di quanto previsto all'art. 48 del presente contratto collettivo, al fine di verificare tramite l'osservatorio territoriale la diffusione e l'utilizzo di tali tipologie contrattuali.

Art. 51 – Periodo di prova

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

Può essere convenuto un periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione durante il quale è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso^(*).

^(*) A tal fine vengono riportate di seguito le durate del periodo di prova per ciascun livello.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario
Secondo e Terzo Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo
Sesto e Settimo Livello	45 giorni di lavoro effettivo

Art. 52 – Trattamento normativo

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario per i lavoratori appartenenti alla qualifica per la quale egli è stato assunto.

Fermo restando il godimento delle ore di permesso di cui al primo comma dell'art. 158, le ulteriori ore di permesso di cui ai commi terzo e quarto del medesimo art. 158 verranno riconosciute in misura pari al 50% decorso un periodo pari alla metà della durata del contratto e in misura pari al 100% dal termine del periodo di apprendistato.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 60 per cento della prestazione di cui all'art. 130 e seguenti della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ferme restando per l'apprendistato professionalizzante le ore di formazione e le durate indicate nelle tabelle A e B.

Art. 53 – Livelli di inquadramento professionale e trattamento economico

I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Per gli apprendisti assunti per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni comprese all'interno della disciplina contrattuale nazionale del Terziario nel sesto livello di inquadramento, l'inquadramento e il conseguente trattamento economico sono al settimo livello per la prima metà della durata del rapporto di apprendistato.

È vietato stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Art. 54 – Malattia

Durante il periodo di malattia l'apprendista avrà diritto, oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente:

- a) per i primi tre giorni di malattia, limitatamente a sei eventi morbosi in ragione d'anno, ad un'indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto;
- b) in caso di ricovero ospedaliero e per tutta la durata dello stesso, entro i limiti di cui all'art. 186 della disciplina contrattuale nazionale del Terziario, ad un'indennità a carico del datore di lavoro, pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui alle lettere a) e b) si applicano a decorrere dal superamento del periodo di prova.

Art. 55 – Referente per l'apprendistato

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 42, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, l'attuazione del programma formativo, nel rispetto dei parametri previsti dagli Allegati Apprendistato e delle previsioni contenute nel presente Capo, è seguita dal referente per l'apprendistato, interno od esterno, che dovrà essere individuato all'avvio dell'attività formativa.

Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate.

Per l'apprendistato professionalizzante in caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

Art. 56 – EST

Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa di categoria (EST).

Art. 57 – Fon.Te

Le Parti riconoscono che gli apprendisti rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di Previdenza Complementare di categoria (Fon.Te).

Agli stessi, per tutto il periodo di apprendistato, la contribuzione a carico del datore di lavoro sarà pari all'1,05%, comprensivo della quota associativa pari a 22,00 euro, della retribuzione utile per il computo del TFR.

Art. 58 – For.Te

Le Parti concordano che gli apprendisti potranno essere posti in formazione nell'ambito della progettazione formativa dell'impresa tramite il Fondo Forte.

Art. 59 – Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende, le ore di formazione per l'acquisizione di competenze base e trasversali e le ore di formazione professionalizzante saranno computate presso il nuovo datore, anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi, purché per la formazione professionalizzante, l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore ad un anno.

Art. 60 – Obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né in genere a quelle a incentivo;
- c) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- d) di consentire all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro;
- e) di accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- f) di ottemperare a quanto previsto dai successivi artt. 65, 66 e 67.

Art. 61 – Doveri dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire col massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;
- c) partecipare attivamente con assiduità e diligenza alle attività formative previste nel proprio piano formativo individuale, nel rispetto delle modalità ivi previste;

- d) osservare le norme disciplinari generali previste dalla disciplina contrattuale nazionale del Terziario e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di azienda, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a svolgere la formazione di cui al presente accordo, anche se in possesso di un titolo di studio.

Ai sensi ed alle condizioni previste dalla legislazione vigente è possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con giovani in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

7 La disciplina di cui al presente capo è stata definita con l'Accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 24/3/2012

8 I profili formativi sono allegati al presente CCNL

Capo I (C)⁹ Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 69 – Disciplina

Per i soli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. a), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro contenute nel piano curriculare, la retribuzione per le ore svolte presso il datore di lavoro, eccedenti a quelle contenute nel predetto piano di formazione, è stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrisposta ai lavoratori qualificati secondo le seguenti misure:

- o primo e secondo anno: 50% ;
- o terzo anno: 65%
- o eventuale quarto anno: 70%

Al termine del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in caso di prosecuzione come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il livello di inquadramento sarà di 1 livello inferiore rispetto a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è stato svolto l'apprendistato, per un periodo di 12 mesi.

Come previsto dall'art. 43, comma 9 D.Lgs. n. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante, nei limiti di durata complessiva previsti per l'apprendistato professionalizzante.

9 La disciplina del presente capo sull'apprendistato di 1 e 3 livello è stata definita con l'accordo del 19/10/2016.

Gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 41, comma 2, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015, fermo restando quanto previsto dall'art. 45 comma 3, D. Lgs. n. 81/2015 per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa e per le ore di formazione contenute nel piano curriculare e svolte presso il datore di lavoro, verranno inquadrati, anche ai fini della retribuzione delle ore eccedenti quelle contenute nel piano di formazione curriculare:

- o 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;
- o 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Capo I (D)¹⁰ Disposizioni Finali

Art. 70 – Rinvio alla legge

Per quanto non disciplinato dal presente Capo le Parti fanno espresso riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero significative modifiche legislative sull'istituto dell'apprendistato, si incontreranno per operare le opportune armonizzazioni ai contenuti de presente Capo.

10 La disciplina di cui al presente capo è stata definita con l'accordo di riordino dell'apprendistato siglato in data 24/3/2012.

riduzione di oneri diretti e indiretti, è istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito fondo, con una dotazione di 2.200 milioni di euro per ciascuno degli anni 2015 e 2016 e di 2.000 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017.».

— Per il testo della citata legge n. 183 del 2014, si vedano le note alle premesse.

Note all'art. 27:

— Si riporta l'art. 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 (Legge di contabilità e finanza pubblica):

«Art. 17 (Copertura finanziaria delle leggi). — (Omissis).

12. La clausola di salvaguardia di cui al comma 1 deve essere effettiva e automatica. Essa deve indicare le misure di riduzione delle spese o di aumenti di entrata, con esclusione del ricorso ai fondi di riserva, nel caso si verifichino o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni indicate dalle leggi al fine della copertura finanziaria. In tal caso, sulla base di apposito monitoraggio, il Ministro dell'economia e delle finanze adotta, sentito il Ministro competente, le misure indicate nella clausola di salvaguardia e riferisce alle Camere con apposita relazione. La relazione espone le cause che hanno determinato gli scostamenti, anche ai fini della revisione dei dati e dei metodi utilizzati per la quantificazione degli oneri autorizzati dalle predette leggi.».

— Si riporta l'art. 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.):

«Art. 1 (Disposizioni generali, tipologie contrattuali e disciplina in tema di flessibilità in uscita e tutele del lavoratore). — (Omissis).

2. Al fine di monitorare lo stato di attuazione degli interventi e delle misure di cui alla presente legge e di valutarne gli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini, sulle modalità di entrata e di uscita nell'impiego, è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in collaborazione con le altre istituzioni competenti, un sistema permanente di monitoraggio e valutazione basato su dati forniti dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e da altri soggetti del Sistema statistico nazionale (Sistan). Al sistema concorrono altresì le parti sociali attraverso la partecipazione delle organizzazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori.».

15G00094

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81.

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87, quinto comma, e 117, terzo comma, della Costituzione;

Visto l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, che, allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera a), recante il criterio di delega volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione

di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera b), recante il criterio di delega volto a promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro, rendendolo più conveniente, rispetto agli altri tipi di contratto, in termini di oneri diretti e indiretti;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera d), recante il criterio di delega volto a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera e), recante il criterio di delega volto a revisionare la disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento, e a prevedere che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria, possa individuare ulteriori ipotesi;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera h), recante il criterio di delega volto a prevedere, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, la possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del predetto comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 1, comma 7, lettera i), recante il criterio di delega relativo all'abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

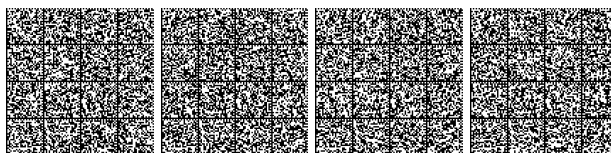
Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 febbraio 2015;

Acquisito il parere della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, nella riunione del 7 maggio 2015;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni parlamentari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione dell'11 giugno 2015;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;



Art. 39.

Decadenza e tutele

1. Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore, ai sensi dell'articolo 38, comma 2, trovano applicazione le disposizioni dell'articolo 6 della legge n. 604 del 1966, e il termine di cui al primo comma del predetto articolo decorre dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore.

2. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda di cui al comma 1, condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno in favore del lavoratore, stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive, relativo al periodo compreso tra la data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 40.

Sanzioni

1. La violazione degli obblighi e dei divieti di cui agli articoli 33, comma 1, nonché, per il solo utilizzatore, di cui agli articoli 31 e 32 e, per il solo somministratore, di cui all'articolo 33, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 250 a euro 1.250.

2. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 35, comma 1, e per il solo utilizzatore, di cui all'articolo 35, comma 3, secondo periodo, e 36, comma 3, sono punite con la sanzione amministrativa pecuniaria prevista dal comma 1.

Capo V**APPRENDISTATO**

Art. 41.

Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in

un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 42.

Disciplina generale

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

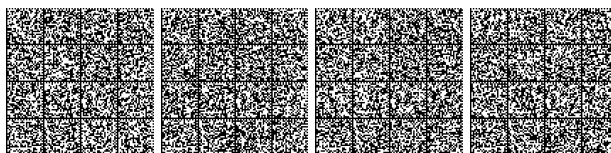
4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

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

a) divieto di retribuzione a cottimo;

b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;

c) presenza di un tutore o referente aziendale;



d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;

e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;

g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;

h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

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

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

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

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

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

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Art. 43.

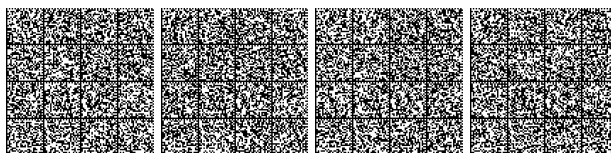
Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

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

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che



hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87.

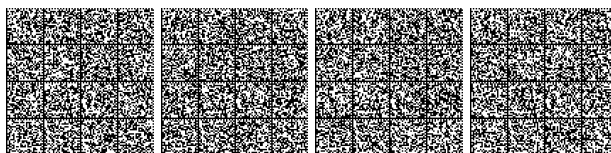
6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo re-

tributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

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

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.



Art. 47.

Disposizioni finali

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

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

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

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoc-

cupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

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

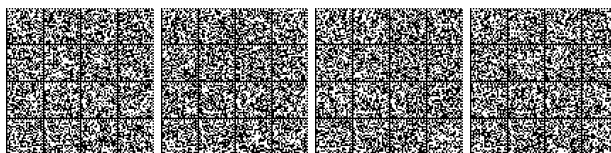
6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione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

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

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

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

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



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

DECRETO 12 ottobre 2015.

Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DI CONCERTO CON

IL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE,
DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA

E

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183» e, in particolare, l'articolo 46, comma 1;

Vista la legge 28 marzo 2003, n. 53 recante «Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale»;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 recante «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30»;

Visto il decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77 recante «Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'art. 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53»;

Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53»;

Vista la legge 30 dicembre 2010, n. 240 recante «Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario»;

Visto il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante «Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30 della legge 24 dicembre 2007, n. 247»;

Visto il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli

standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275 recante «Norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche»;

Visto il regolamento di cui al decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509 recante «Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei» e successive modificazioni;

Visto il regolamento di cui al decreto del Ministro della pubblica istruzione 20 novembre 2000, n. 429 recante «Regolamento recante le caratteristiche formali generali della terza prova scritta negli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore e le istruzioni per lo svolgimento della prova medesima»;

Visto il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87 recante «Regolamento recante norme concernenti il riordino degli istituti professionali ai sensi dell'art. 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

Visto il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 88 recante «Regolamento recante norme per il riordino degli istituti tecnici a norma dell'art. 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

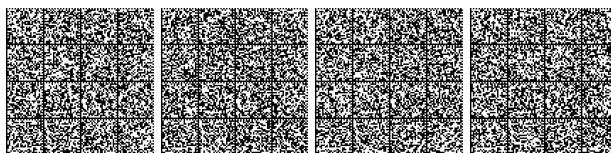
Visto il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 89 recante «Regolamento recante revisione dell'assetto ordinamentale, organizzativo e didattico dei licei a norma dell'art. 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

Visto il regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263 recante «Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, ai sensi dell'art. 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 86 dell'11 aprile 2008, recante «Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori»;

Visto il decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 28 novembre 2000, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 18 del 23 gennaio 2001, recante «Determinazione delle classi delle lauree specialistiche universitarie»;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2005, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 256 del 3 novembre 2005, recante «Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino»;



Visto il decreto del Ministro dell'università e della ricerca 16 marzo 2007, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 157 del 9 luglio 2007, recante «Determinazione delle classi di laurea magistrale»;

Visto il regolamento di cui al decreto del Ministro della pubblica istruzione 22 agosto 2007, n. 139, recante «Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296»;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca n. 5 del 16 gennaio 2009 concernente la valutazione del comportamento degli studenti;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 settembre 2011, adottato ai sensi della legge 17 maggio 1999, n. 144, art. 69, comma 1, recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli articoli 4, comma 3 e 8, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 24 aprile 2012, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 23 luglio 2012, n. 170, recante «Definizione degli ambiti, dei criteri e delle modalità per l'ulteriore articolazione delle aree di indirizzo dei percorsi degli istituti professionali (di cui agli articoli 3 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87) negli spazi di flessibilità previsti dall'art. 5, comma 3, lettera b) del citato decreto presidenziale»;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 24 aprile 2012, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 23 luglio 2012, n. 170, recante «Definizione degli ambiti, dei criteri e delle modalità per l'ulteriore articolazione delle aree di indirizzo dei percorsi degli istituti tecnici (di cui agli articoli 3 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 88) negli spazi di flessibilità previsti dall'art. 5, comma 3, lettera b) del citato decreto presidenziale»;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 febbraio 2013, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 91 del 18 aprile 2013, recante «Definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008»;

Visto il regolamento di cui al decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 8 febbraio 2013, n. 45 recante «Regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati»;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 12 marzo 2015, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 130 dell'8 giugno 2015, recante «Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti»;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 30 giugno 2015, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 166 del 20 luglio 2015, concernente la definizione

di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13;

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 20 marzo 2008 tra il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Ministero della pubblica istruzione e il Ministero dell'università e della ricerca, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi;

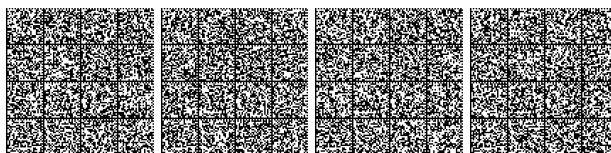
Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 29 aprile 2010, recepito con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 15 giugno 2010, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 164 del 16 luglio 2010, riguardante il primo anno di attuazione 2010-2011 dei percorsi di istruzione e formazione professionale a norma dell'art. 27, comma 2, del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 – All. 3 (Competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale – Aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale);

Vista l'Intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 16 dicembre 2010 sulle «Linee Guida per realizzare organici raccordi tra i percorsi degli Istituti professionali ed i percorsi di istruzione e formazione professionale, a norma dell'art. 13, comma 1-*quinquies*, del decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito dalla legge 2 aprile 2007, n. 40», recepite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 18 gennaio 2011, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 49 del 1° marzo 2011;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 27 luglio 2011 riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, recepito con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca dell'11 novembre 2011, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 296 del 21 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 24 gennaio 2013 sul documento recante «Linee-guida in materia di tirocini»;

Acquisita l'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 1° ottobre 2015 ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281;



Decreta:

Art. 1.

Ambito di applicazione

1. Il presente decreto definisce, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015, gli standard formativi che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005 e i criteri generali delle seguenti tipologie di apprendistato:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del decreto legislativo n. 81 del 2015;

b) apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015.

2. Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del decreto legislativo n. 81 del 2015, l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono il protocollo di cui all'art. 2, comma 1, lettera c), secondo lo schema di cui all'allegato n. 1, che forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2.

Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intendono per:

a) «istituzioni formative»:

1) le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi;

2) le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo n. 226 del 2005;

3) i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 263 del 2012;

4) le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008;

5) gli Istituti tecnici superiori di cui agli articoli da 6 a 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008;

6) le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);

7) le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico;

b) «datore di lavoro»: il soggetto giuridico, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizza-

zione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva;

c) «protocollo»: l'accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative;

d) «formazione interna» e «formazione esterna»: periodi di apprendimento formale, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 13 del 2013, che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

Art. 3.

Requisiti del datore di lavoro

1. Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato di cui all'art. 1, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;

b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7.

Art. 4.

Durata dei contratti di apprendistato

1. La durata del contratto di apprendistato di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore a:

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.



2. La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nei seguenti casi:

a) nel caso in cui l'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, lettere *a)* e *b)*, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005;

b) nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

3. La durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

4. La durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

5. La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Art. 5.

Standard formativi, piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

1. L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

2. Gli standard formativi dei percorsi di formazione in apprendistato sono i seguenti:

a) per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, gli standard definiti in attuazione degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo n. 226 del 2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi del medesimo decreto;

b) per i percorsi di istruzione secondaria superiore, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi;

c) per i percorsi di istruzione degli adulti, gli standard definiti dalle Linee guida adottate con decreto del 12 marzo 2015;

d) per i percorsi di specializzazione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008;

e) per i percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti;

f) per i percorsi di istruzione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli articoli da 6 a 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008;

g) per i percorsi dell'alta formazione regionale, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti regionali vigenti.

3. Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A, che costituisce parte integrante del presente decreto, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 e contiene, altresì, i seguenti elementi:

a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;

b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;

c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;

d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;

e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

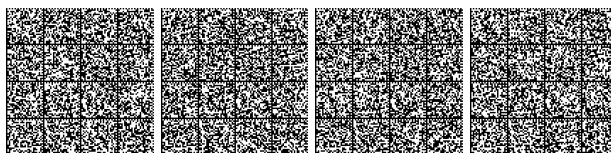
4. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

5. I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

6. La formazione esterna non può superare i seguenti limiti:

a) i nei percorsi di cui al comma 2, lettera *a)*, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno e, nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno, al 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno. Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario;

b) nei percorsi di cui al comma 2, lettera *b)*, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio previsto, la formazione esterna non può essere superiore al 70% dell'orario per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno;



c) nei percorsi di istruzione degli adulti di cui al comma 2, lettera c), la formazione esterna non può essere superiore:

1) al 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate nei percorsi di primo livello che si integrano con i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale;

2) al 70% dell'orario previsto dal primo periodo didattico e al 65% dell'orario del secondo e terzo periodo didattico nei percorsi di secondo livello;

d) nei percorsi di cui al comma 2, lettera d), assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario ordinamentale;

e) nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato, la formazione esterna non può essere superiore al 65% dell'orario ordinamentale;

f) nei percorsi di cui al comma 2, lettera e), assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario;

g) nei percorsi di cui al comma 2, lettere f) e g), assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna non può essere superiore al 60% di tale orario.

7. Con riferimento ai percorsi di cui al comma 6, la formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

8. In ogni caso il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei seguenti risultati di apprendimento in termini di competenze:

a) i risultati previsti per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale nei percorsi di cui al comma 2, lettera a);

b) i risultati relativi al profilo educativo, culturale e professionale dei diversi indirizzi, anche ai fini del superamento dell'esame, nei percorsi di cui al comma 2, lettere b), c) e nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;

c) i risultati relativi alle figure nazionali di ciascuna area tecnologica, nei percorsi, di cui al comma 2, lettera d);

d) i risultati relativi alla qualificazione da conseguire nei percorsi di cui al comma 2, lettere f) e g).

9. Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

10. Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista.

11. Per la realizzazione dei percorsi di cui ai commi 9 e 10, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria.

Art. 6.

Diritti e doveri degli apprendisti

1. L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:

a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;

b) dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;

c) delle modalità di selezione degli apprendisti;

d) del doppio «status» di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.

2. In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

Art. 7.

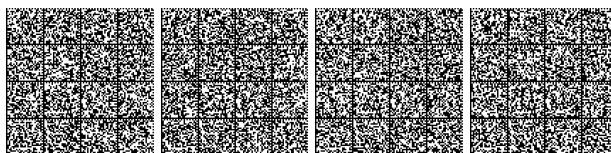
Tutor aziendale e tutor formativo

1. Nei percorsi di apprendistato la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

2. Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, rispettivamente, dalla istituzione formativa e dal datore di lavoro e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

3. Il tutor formativo assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

4. Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.



5. Il tutor formativo ed il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista di cui all'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente decreto, e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

6. I compiti svolti dal tutor formativo possono essere riconosciuti nel quadro degli esistenti strumenti di valorizzazione della professionalità del personale docente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e, comunque, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 8.

Valutazione e certificazione delle competenze

1. Sulla base dei criteri di cui all'art. 5, comma 3, lettera e), e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, l'istituzione formativa anche avvalendosi del datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

2. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna sia di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

4. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. Per gli studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria superiore inseriti in percorsi di apprendistato, ai fini dell'esame di Stato, la terza prova scritta è predisposta dalla Commissione secondo le tipologie previste dall'art. 2, comma 1, lettere e) ed f), del decreto del Ministro della pubblica istruzione 20 novembre 2000, n. 429. Ai fini della predisposizione della prova, la Commissione tiene conto delle specifiche esperienze di apprendistato degli studenti e può avvalersi, senza nuovi o maggiori oneri per

la finanza pubblica, del tutor aziendale quale esperto designato ai sensi dell'art. 6, comma 3, dei decreti del Presidente della Repubblica nn. 87 e 88 del 15 marzo 2010.

6. La sospensione del giudizio in occorrenza di un debito formativo non configura attestazione di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi ai fini dell'art. 42, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

7. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 13 del 2013, deve comunque contenere:

a) gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 riguardante gli standard minimi di attestazione del decreto legislativo n. 13 del 2013;

b) i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Art. 9.

Monitoraggio

1. I percorsi di cui all'art. 1 sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR, anche ai fini dell'aggiornamento degli standard e dei criteri generali contenuti nel presente decreto.

2. L'istituzione formativa realizza a tal fine, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente decreto.

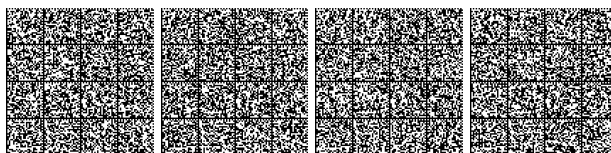
Art. 10.

Disposizioni transitorie e finali

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano recepiscono con propri atti le disposizioni di cui al presente decreto.

2. Nelle more della scadenza del termine di cui al comma 1, le disposizioni del presente decreto trovano applicazione immediata e diretta, esclusivamente nell'ambito di apposite sperimentazioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale promosse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni ai sensi dell'art. 4, del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281.

3. Trascorso il termine di cui al comma 1, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di cui all'art. 1, comma 1, è disciplinata attraverso l'applicazione diretta delle disposizioni del presente decreto.



4. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, come previsto dall'art. 47, comma 9, del decreto legislativo n. 81 del 2015.

5. Dall'attuazione delle disposizioni del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto è inviato ai competenti organi di controllo e pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 12 ottobre 2015

*Il Ministro del lavoro
e delle politiche sociali*
POLETTI

*Il Ministro dell'istruzione, dell'università
e della ricerca*
GIANNINI

*Il Ministro dell'economia
e delle finanze*
PADOAN

Registrato alla Corte dei conti il 24 novembre 2015
Ufficio controllo atti MIUR, MIBAC, Min. salute e Min. lavoro e
politiche sociali, reg.ne prev. n. 4481

ALLEGATO I

SCHEMA DI PROTOCOLLO TRA DATORE DI LAVORO E ISTITUZIONE FORMATIVA

Il presente allegato definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del protocollo di cui all'art. 1, comma 2, del decreto interministeriale [...] e, nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

Protocollo tra

[Generalità dell'istituzione formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

e

[Generalità del datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante: «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183» che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all'art. 46, comma 1, ha demandato ad un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la re-

alizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l'alta formazione e ricerca;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, del [...], (di seguito decreto attuativo) che dà attuazione all'art. 46, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e, reca in allegato lo schema di protocollo che il datore di lavoro e l'istituzione formativa sottoscrivono, ai fini dell'attivazione dei contratti di apprendistato;

Premesso che

[Denominazione istituzione formativa]

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lettera a), del decreto attuativo, in quanto [precisare la tipologia di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numeri da 1) a 7)] e ai fini del presente protocollo rappresenta l'istituzione formativa;

[Denominazione datore di lavoro]

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lettera b), del decreto attuativo in quanto [precisare la natura giuridica] e ai fini del presente protocollo rappresenta il datore di lavoro;

contestualmente alla sottoscrizione del presente protocollo, consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti in caso di dichiarazioni non veritiere, ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

[requisiti di cui alla lettera a. dell'art. 3]

[requisiti di cui alla lettera b. dell'art. 3]

[requisiti di cui alla lettera c. dell'art. 3]

Tutto ciò premesso
Le Parti convengono quanto segue

Art. 1

Oggetto

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di

[specificare:

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del decreto legislativo n. 81 del 2015 ovvero

apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del decreto legislativo n. 81 del 2015]

attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.



Art. 2

Tipologia e durata dei percorsi

1. Il presente protocollo individua le modalità di attuazione delle seguenti tipologie di percorsi:

[specificare:

apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226

apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai decreti del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, nn. 87, 88 e 89 e relativi decreti attuativi

apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008

apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226

apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistico musicale e coreutica ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240

apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualificazione dell'alta formazione professionale regionale

apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di tecnico superiore di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008

apprendistato per attività di ricerca

apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche]

2. I criteri per la definizione della durata dei contratti di apprendistato di cui al comma 1 nonché per la durata della formazione interna ed esterna sono definiti agli articoli 4 e 5 del decreto attuativo.

3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Art. 3

Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

[specificare in base alla tipologia di apprendistato:

i soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25

i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

2. L'istituzione formativa, anche coadiuvata dal datore di lavoro, provvede alle misure di diffusione, informazione e pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

3. L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:

a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;

b) dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;

c) delle modalità di selezione degli apprendisti;

d) del doppio 'status' di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.

4. I soggetti interessati al percorso in apprendistato presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'istituzione formativa.

5. L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.

6. Nel caso di gruppi classe, la procedura di individuazione degli apprendisti è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe. In tali casi, la stipula di contratti di apprendistato è subordinata all'effettiva individuazione di un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe di almeno n. ... unità.

7. I soggetti individuati sono assunti con contratto di

[specificare:

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81

ovvero

apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81]

e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento.

Art. 4

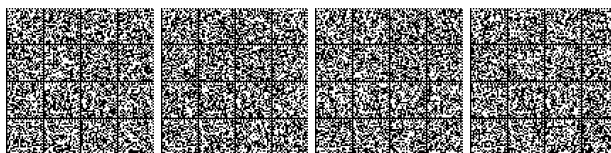
Piano formativo individuale

1. L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe di cui all'art. 4 del decreto attuativo sono subordinati alla sottoscrizione del piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.

2. Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A, che costituisce parte integrante del presente decreto, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 e contiene, altresì, i seguenti elementi:

a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;

b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;



c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
 d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
 e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

3. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Art. 5

Responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

2. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza.

3. L'istituzione formativa e il datore di lavoro provvedono a individuare le figure del tutor formativo e del tutor aziendale ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.

4. Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al tutor formativo e tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

Art. 6

Valutazione e certificazione delle competenze

1. In conformità a quanto definito dall'art. 8 del decreto attuativo, l'istituzione formativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il datore di lavoro, definisce nel piano formativo individuale:

a) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;

b) i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;

c) le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

2. Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, l'istituzione formativa anche avvalendosi del datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di studenti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del proprio percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che

della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna che di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

4. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale di cui al comma 2 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 13 del 2013, dovrà comunque contenere:

a) gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 riguardante gli standard minimi di attestazione del decreto legislativo n. 13 del 2013;

b) i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lettera j), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi dalla data di assunzione.

Art. 7

Monitoraggio

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del decreto attuativo, l'istituzione formativa realizza, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Art. 8

Decorrenza e durata

1. Il presente protocollo entra in vigore alla data della stipula ed ha durata [...], con possibilità di rinnovo. Potranno essere apportate variazioni previo accordo tra le Parti.

2. Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto interministeriale del [...] nonché alle normative vigenti.

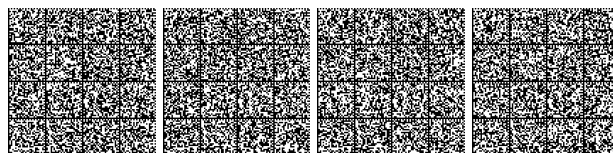
[Luogo e data]

*Firma del legale rappresentante
dell'istituzione formativa*

Firma del datore di lavoro

ALLEGATI

Copia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante dell'istituzione formativa e del datore di lavoro



Allegato 1a – Schema di Piano formativo individuale
--

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

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

relativo all'assunzione in qualità di apprendista di _____

SEZIONE 1 - DATORE DI LAVORO

Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa interessata	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Fax	
Codici ATECO attività	
CCNL utilizzato	

Rappresentante legale

Cognome e Nome	
Codice fiscale	

Tutor aziendale

Cognome e Nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia contratto	<input type="checkbox"/> dipendente a tempo determinato (scadenza contratto: __/__/__) ¹ <input type="checkbox"/> lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza contratto: __/__/__) ¹ <input type="checkbox"/> dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> titolare/socio/familiare coadiuvante
Livello di inquadramento o oggetto dell'incarico	
Anni di esperienza	

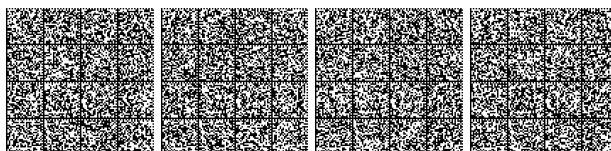
¹ La scadenza del contratto deve essere successiva al termine di durata del contratto dell'apprendista



SEZIONE 2 - ISTITUZIONE FORMATIVA

Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa di frequenza	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail	
Fax	
Rete di appartenenza (eventuale)	
Rappresentante legale	
Cognome e Nome	
Codice fiscale	
Tutor formativo (redigente il PFI)	
Cognome e Nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia contratto	<input type="checkbox"/> dipendente a tempo determinato (scadenza contratto: __/__/__) ¹ <input type="checkbox"/> lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza contratto: __/__/__) ¹ <input type="checkbox"/> dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> titolare/socio/familiare coadiuvante
Livello di inquadramento o qualifica	
Anni di esperienza	

¹ La scadenza del contratto deve essere successiva al termine di durata del contratto dell'apprendista



SEZIONE 3 – APPRENDISTA²**Dati Anagrafici**

Cognome e Nome	
Codice fiscale	
Cittadinanza	
Numero e scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)	
Luogo e data di nascita	
Residenza	Indirizzo e CAP _____ Comune e Provincia _____
Domicilio (se differente dalla residenza)	Indirizzo e CAP _____ Comune e Provincia _____
Telefono e Cellulare	
E-mail	

Dati relativi ai percorsi di Istruzione e Formazione professionale

Diploma di scuola secondaria di primo grado (anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Diploma di istruzione secondaria superiore (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Qualifica o Diploma di istruzione e formazione professionale e specializzazioni IFTS (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Titoli di studio universitari, dell'AFAM e ITS (tipologia, anno di conseguimento e istituto universitario)	
Ulteriori titoli di studio, qualificazioni professionali o attestazioni di ogni ordine o grado (tipologia, anno di conseguimento e istituto rilasciante) ³	
Percorsi di istruzione o formazione professionale di ogni ordine o grado non conclusi	
Ultima annualità di studio frequentata e anno di frequenza	

² In caso di apprendisti minorenni occorre integrare la sezione con le informazioni relative alle persone esercenti la potestà genitoriale

³ Compreso il modello relativo alla certificazione delle competenze di base acquisite nell'assolvimento dell'obbligo di istruzione di cui al DM MIUR n. 9/2010



Ulteriori esperienze

Alternanza/Tirocini/Stage	dal ___/___/___ al ___/___/___ presso _____ descrizione _____
Apprendistato	dal ___/___/___ al ___/___/___ presso _____ inquadramento e mansioni _____
Lavoro	dal ___/___/___ al ___/___/___ presso _____ inquadramento e mansioni _____
Altro	specificare _____

Validazione di competenze in ingresso³

Descrizione delle modalità di erogazione del servizio di validazione	
Descrizione delle evidenze acquisite e delle valutazioni svolte	
Descrizione delle competenze validate	
Eventuale rideterminazione durata del contratto e dei contenuti del percorso in considerazione delle competenze acquisite ovvero delle mansioni assegnate nell'ambito dell'inquadramento contrattuale	

³ Per "individuazione e validazione delle competenze" in coerenza con il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 si intende il processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato a norma di legge, delle competenze acquisite dalla persona in un contesto formale, non formale o informale.



Aspetti contrattuali	
Data di assunzione	
Tipologia del percorso	<input type="checkbox"/> apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai decreti del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87, 88 e 89 e relativi decreti applicativi (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008 (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui al capo III, articolo 15, comma 6 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 <input type="checkbox"/> apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualificazione dell'alta formazione professionale regionale (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di tecnico superiore di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008 (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato per attività di ricerca (specificare _____) <input type="checkbox"/> apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (specificare _____)
Durata del contratto (in mesi) ³	
CCNL applicato	
Inquadramento contrattuale	In ingresso _____ A conclusione di contratto _____
Mansioni	
Tipologia del contratto	<input type="checkbox"/> Tempo pieno <input type="checkbox"/> Tempo parziale (specificare _____)

³ La durata del contratto di apprendistato è di norma definita in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire



SEZIONE 4 - Durata e articolazione annua della formazione interna ed esterna

La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

[PRIMA/SECONDA...] ANNUALITÀ dal ___/___/___ al ___/___/___

4.1 Risultati di apprendimento della formazione interna

Unità di apprendimento ⁴	Descrizione ⁵	Modalità di erogazione	Ore di formazione o Crediti formativi
		<input type="checkbox"/> in aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> e-learning/fad <input type="checkbox"/> esercitazione individuale <input type="checkbox"/> esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> visite aziendali <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	
		<input type="checkbox"/> in aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> e-learning/fad <input type="checkbox"/> esercitazione individuale <input type="checkbox"/> esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> visite aziendali <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	

Totale formazione interna (A)**Monte ore/monte ore per numero complessivo dei crediti formativi (B)****Percentuale formazione interna (B/A*100)**

⁴ In questa colonna vanno inserite le competenze ovvero le discipline in cui si articola la descrizione della qualificazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e, in prospettiva, con riferimento al costituendo Repertorio nazionale dei titoli di istruzione di formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013 n. 13.

⁵ In questa colonna si descrivono le abilità e conoscenze riferite all'unità di apprendimento, esplicitando la/le competenza/e laddove non sia espressa nella colonna precedente.



4.2 Risultati di apprendimento della formazione esterna

Unità di apprendimento ⁴	Descrizione ⁵	Modalità di erogazione	Ore di formazione o Crediti formativi
		<input type="checkbox"/> in aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> e-learning/fad <input type="checkbox"/> esercitazione individuale <input type="checkbox"/> esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> visite aziendali <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	
		<input type="checkbox"/> in aula <input type="checkbox"/> on the job <input type="checkbox"/> action learning <input type="checkbox"/> e-learning/fad <input type="checkbox"/> esercitazione individuale <input type="checkbox"/> esercitazione di gruppo <input type="checkbox"/> visite aziendali <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	
Totale formazione esterna (C)			
Monte ore/monte ore di lezione frontale per numero dei crediti formativi (B)			
Percentuale formazione esterna (B/C*100)			



SEZIONE 5 – Valutazione degli apprendimenti

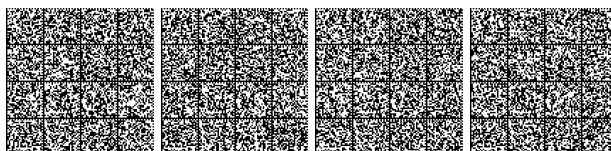
Criteri e modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le relative misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio	
---	--

[Luogo e data]

Firma dell'apprendista⁸Firma del legale
rappresentante dell'istituzione
formativa

Firma del datore di lavoro

⁸ In caso di apprendisti minorenni occorre integrare con la firma delle persone esercenti la potestà genitoriale



Allegato 2 – Schema di dossier individuale

Il presente allegato definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del dossier individuale a complemento delle disposizioni e delle prassi già in essere nei rispettivi ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale e, pertanto, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

DOSSIER INDIVIDUALE

relativo all'apprendista _____

a) Documenti generali dell'apprendista

- i. Contratto di assunzione
- ii. Piano formativo individuale
- iii. Curriculum vitae
- iv. Altri documenti amministrativi (ove utile)

b) Documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti

- i. Documento di trasparenza e valutazione delle competenze acquisite in apprendistato
- ii. Evidenze:
 - Reportistica relativa alle valutazioni intermedie di cui alla Sezione 4 del Documento di trasparenza
 - Ulteriore documentazione cartacea o multimediale prodotta dall'apprendista e comprovante le competenze acquisite
 - Prodotti/servizi realizzati dall'apprendista e comprovanti le competenze acquisite

c) Attestazioni

- i. Attestato di validazione di competenze nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto
- ii. Attestato di validazione di competenze a conclusione dell'anno formativo (ove previsto)
- iii. Certificato di competenze o supplemento al certificato in esito alla positiva valutazione dell'esame finale



DOCUMENTO DI TRASPARENZA E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN APPRENDISTATO

SEZIONE 1 - APPRENDISTA

Cognome e Nome
Codice fiscale
Telefono
Cellulare
E-mail

SEZIONE 2 – TUTOR FORMATIVO (Operatore di supporto alla composizione del Dossier individuale)

Cognome e Nome
Codice fiscale
E-mail

SEZIONE 3 – TUTOR AZIENDALE

Cognome e Nome
Codice fiscale
E-mail



SEZIONE 4 – Griglia di indicatori di trasparenza per la valutazione degli apprendimenti

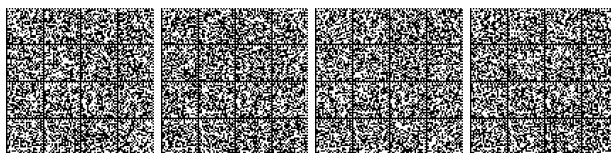
La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

[PRIMA/SECONDA...] ANNUALITÀ dal ___/___/___ al ___/___/___ Tot. ore frequenza del monte ore di formazione interna ed esterna (%): _____

4.1 Risultati di apprendimento della formazione interna

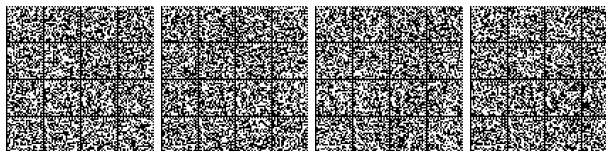
Competenze (definite nella Sezione 4.1 del PFI)	Evidenze a supporto/Modalità di accertamento	Scala di valutazione (Valutazioni intermedie)	Scala di valutazione (Valutazione sommativa)
	<input type="checkbox"/> colloquio tecnico <input type="checkbox"/> osservazione on the job <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata individuale <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> project work <input type="checkbox"/> peer review <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	A B C D ¹ A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero _____	A B C D A B C D A B C D
	<input type="checkbox"/> colloquio tecnico <input type="checkbox"/> osservazione on the job <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata individuale <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> project work <input type="checkbox"/> peer review <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	A B C D A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero _____	A B C D A B C D A B C D

¹ A = competenza non agita; B = competenza agita in modo parziale; C = competenza agita a livello adeguato; D = competenza agita a livello esperto



4.2 Risultati di apprendimento della formazione esterna

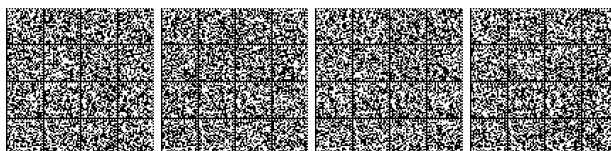
Competenze (definite nella Sezione 4.2 del PFI)	Evidenze a supporto/Modalità di accertamento	Scala di valutazione (Valutazioni intermedie)	Scala di valutazione (Valutazione sommativa)
	<input type="checkbox"/> colloquio tecnico <input type="checkbox"/> osservazione on the job <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata individuale <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> project work <input type="checkbox"/> peer review <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	A B C D A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero _____	A B C D
	<input type="checkbox"/> colloquio tecnico <input type="checkbox"/> osservazione on the job <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata individuale <input type="checkbox"/> prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> project work <input type="checkbox"/> peer review <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	A B C D A B C D A B C D specificare eventuali misure di recupero _____	A B C D



4.3 Risultati di apprendimento della formazione formale**Competenze**

(definite nelle sezioni 4.1 e 4.2 del PFI)

Scala di valutazione (Valutazione di fine anno formativo/ di ammissione all'esame finale)	
A B C D	
A B C D	



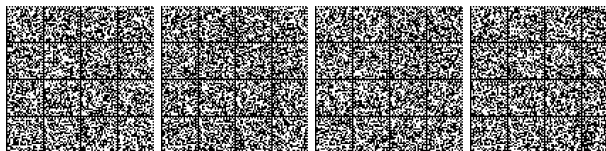
SEZIONE 5 – Griglia di indicatori di trasparenza per la valutazione dei comportamenti
(ove prevista, ai sensi del D.M. n. 5 del 16 gennaio 2009)

La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

[PRIMA/SECONDA...] ANNUALITÀ dal ___/___/___ al ___/___/___

5.1 Valutazione del comportamento

Criteri e relative annotazioni (definiti nella Sezione 6 del PFI)	Evidenze a supporto	Scala di valutazione (Valutazioni intermedie)	Scala di valutazione (Valutazione sommativa)
	<input type="checkbox"/> note disciplinari <input type="checkbox"/> ritardi formazione interna <input type="checkbox"/> ritardi formazione esterna <input type="checkbox"/> provvedimenti disciplinari <input type="checkbox"/> altro (specificare) _____	5 6 7 8 9 10 5 6 7 8 9 10	5 6 7 8 9 10



Serie Ordinaria n. 53 - Mercoledì 30 dicembre 2015

D.g.r. 23 dicembre 2015 - n. X/4676**Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato**

LA GIUNTA REGIONALE

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 inerente la «Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183», ed in particolare gli artt. 43,44,45;

Visto il decreto Interministeriale pubblicato in data 21 dicembre 2015 che, previa «Intesa ai sensi dell'articolo 46 c. 1 del d. lgs 81/2015 repertorio atti n. 162 / CSR del 1 ottobre 2015», definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato e i relativi allegati «Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa- Allegato 1, Schema di Piano formativo individuale - Allegato 1 A, e Schema di dossier individuale - Allegato 2»;

Richiamate:

- la legge regionale del 28 settembre 2006, n. 22 «Il mercato del lavoro in Lombardia», ed in particolare, l'art. 20 che promuove le diverse forme di apprendistato previste dal titolo I, del d.lgs. 276/03 e prevede che la Giunta regionale definisca i requisiti della formazione formale interna ed esterna alle aziende per le attività relative ai percorsi di apprendistato;
- la legge regionale 6 agosto 2007, n. 19 «Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia» e successive modifiche e integrazioni, ed in particolare l'articolo 21 che valorizza la qualità della formazione in apprendistato quale modalità formativa finalizzata alla crescita delle persone e all'innalzamento della professionalità;
- la Legge regionale del 5 ottobre 2015, n. 30 inerente la «Qualità, innovazione ed internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro»;

Visti:

- l'Allegato 1) «disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato» parte integrante e sostanziale del presente atto, così suddiviso:
 - sezione 1 «Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore»;
 - sezione 2 «Disciplina della formazione di base e trasversale dell'Apprendistato professionalizzante»;
 - sezione 3 «Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca»;
- l'Allegato 2: «Schema di Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca tra Regione Lombardia e PP.SS, istituzioni formative e enti di ricerca» parte integrante e sostanziale del presente atto;

Ritenuto opportuno procedere con l'adeguamento degli standard formativi dell'apprendistato in modo unitario e celere, rendendo pertanto immediatamente fruibile la nuova disciplina dell'apprendistato sul territorio regionale;

Ritenuto inoltre che la fattiva collaborazione tra mondo della formazione e mondo del lavoro abbia registrato in questi anni significativi risultati in Lombardia e che questo provvedimento possa contribuire ad un potenziamento delle misure in atto in materia di politiche attive, con particolare attenzione all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro;

Vagliate e assunte come proprie le predette considerazioni;

A voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di approvare i seguenti allegati parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato (Allegato 1);
- schema di Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, tra Regione Lombardia e PP.SS., Istituzioni formative e Enti di ricerca (Allegato 2);

2. di stabilire che la disciplina regionale di cui all'allegato 1) sez. 1 e sez. 2 del presente provvedimento avrà efficacia per i contratti di apprendistato attivati dal 28 dicembre 2015;

3. di stabilire che la disciplina di cui all'allegato 1) sez.3 del presente provvedimento avrà efficacia a seguito della sottoscrizione da parte dei soggetti previsti dall'art.45 c. 4 del d.lgs 81/2015 dell'Accordo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca;

4. di dare al mandato al dirigente competente della DG IFL :

- di provvedere con successivi atti all'adeguamento degli avvisi pubblici in materia di formazione degli apprendisti;
- di provvedere a informare la Commissione Regionale per il lavoro e la formazione dell'adeguamento normativo operato in materia di standard formativi degli apprendisti di alta formazione;
- di provvedere alla convocazione della parti per la sottoscrizione dell'Allegato 2, da parte dei soggetti previsti dall'art. 45 c. 4 del d.lgs 81/2015, dando atto che potranno intervenire lievi modifiche del testo, laddove sia di maggior aiuto alla stipula di nuovi contratti di lavoro in alto apprendistato;

5. di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento e del relativo allegato sul Bollettino Ufficiale Regionale e sul sito internet della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro <http://www.lavoro.regione.lombardia.it>.

Il segretario: Fabrizio De Vecchi

_____ . _____

DISCIPLINA DEI PROFILI FORMATIVI DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Premessa

Il contratto in apprendistato, disciplinato dal D.Lgs. 81/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il D.Lgs. 81/2015 prevede tre tipologie di apprendistato:

- 1) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (di seguito "apprendistato di 1° livello") - Art. 43 D.Lgs. 81/2015
- 2) Apprendistato professionalizzante - Art. 44 D.Lgs. 81/2015
- 3) Apprendistato di alta formazione e di ricerca - Art. 45 D.Lgs. 81/2015

In particolare, nel rispetto dei principi generali declinati nell'art 42, l'apprendistato di 1° livello e quello di alta formazione e di ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai seguenti titoli di istruzione e formazione e qualificazioni professionali (di cui al Repertorio nazionale ex art. 8 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche):

- o Qualifica e diploma professionale
- o Diploma di istruzione secondaria superiore
- o Certificato di specializzazione tecnica superiore - IFTS
- o Diploma di Istruzione Tecnica Superiore - ITS
- o Alta formazione artistica, musicale e coreutica
- o Laurea triennale o magistrale
- o Master I e II livello
- o Dottorato di ricerca
- o Attività di ricerca
- o Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

In osservanza del Decreto Interministeriale pubblicato in data 21/12/2015 che previa intesa ai sensi dell'articolo 46 c. 1 del D. lgs 81/2015 repertorio atti n. 162 / CSR del 1 ottobre 2015", (di seguito "decreto interministeriale") ha definito gli standard formativi dell'apprendistato e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato in attuazione dell'articolo 46, comma I, del D.Lgs. 81/2015, con il presente atto viene determinata la disciplina regionale dei profili formativi relativi a tale tipologia contrattuale.

Sezione 1

DISCIPLINA DEI PROFILI FORMATIVI DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015

1. Il contratto di apprendistato di primo livello: destinatari e finalità

- 1.1 Possono essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2015 giovani e adolescenti che abbiano compiuto almeno quindici anni ed entro il venticinquesimo anno di età.
- 1.2 L'apprendistato di primo livello ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. 81/2015 può essere attivato per uno dei seguenti percorsi formativi:

APPRENDISTATO DI I LIVELLO		
Percorso	Finalità	Istituzioni formative
Qualifica e diploma professionale	I percorsi sono finalizzati all'acquisizione delle competenze di base e tecnico professionali relative ad un profilo formativo presente nel repertorio regionale dell'offerta formativa di cui all'art. 23 della L.r. 6 agosto 2007, n. 19 e ss.mm. ii, riferito alle qualifiche e diplomi professionali nazionali di leFP.	<ul style="list-style-type: none"> - Istituzioni formative che erogano percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al capo III della Legge Regionale 19/2007 - Istituzioni scolastiche che, ai sensi dell'accordo territoriale fra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale erogano percorsi di Istruzione e Formazione Professionale in regime di formazione sussidiaria
Anno Integrativo	Il percorso è funzionale alla frequenza dell'anno integrativo ai fini dell'ammissione all'esame di Stato di cui all'articolo 15, comma 6 del D.lgs 226 del 2005.	<ul style="list-style-type: none"> - Istituzioni formative che erogano percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al capo III della Legge Regionale 19/2007 - Istituzioni scolastiche che, ai sensi dell'accordo territoriale fra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale erogano percorsi di Istruzione e Formazione Professionale

Serie Ordinaria n. 53 - Mercoledì 30 dicembre 2015

APPRENDISTATO DI I LIVELLO		
Percorso	Finalità	Istituzioni formative
Diploma di istruzione secondaria superiore	I percorsi sono finalizzati all'acquisizione di un titolo di diploma di istruzione secondaria superiore, nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi.	- Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado.
Certificato di specializzazione tecnica superiore	I percorsi sono finalizzati all'acquisizione di un certificato di specializzazione tecnica superiore, in attuazione degli articoli da 6 a 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25/01/2008.	- Strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25/01/2008.

Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 43, comma 6, del D.Lgs. 81/2015, l'istituzione scolastica o formativa e il datore di lavoro sottoscrivono il *protocollo*, il *piano formativo individuale* e compilano il *dossier individuale* (rispettivamente allegati 1, 1a e 2 del decreto interministeriale).

- 1.3 In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

2. Durata del contratto

- 2.1 La durata del contratto di apprendistato di primo livello, così come definita all'art. 4 del decreto interministeriale, non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale così come articolato:

APPRENDISTATO DI I LIVELLO	
Tipologia percorso	Durata contrattuale massima
Percorsi per la qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica)	12 mesi
Anno Integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	12 mesi

La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno, previa aggiornamento del piano formativo individuale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15 comma 6 del d.lgs 226/2005, per il diploma di maturità professionale.

- 2.2 La proroga di un anno è prevista anche nel caso in cui al termine dei percorsi per la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale, l'apprendista non abbia conseguito il titolo.
- 2.3 Ai sensi dell'art. 43, comma 9 del D. Lgs. 81/2015, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5 del D.Lgs. 81/2015.

3. Standard formativi dei percorsi di apprendistato di primo livello

- 3.1 Gli standard formativi dei percorsi ai sensi dell'art. 5 del decreto interministeriale sono i seguenti:

APPRENDISTATO DI I LIVELLO	
Tipologia percorso	Standard formativi
Percorsi per la qualifica e il diploma professionale	Standard in attuazione degli articoli 17 e 18 del decreto legislativo n. 226 del 2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi del medesimo decreto e nel rispetto delle Indicazioni Regionali (art. 22 L. R. 19/2007)
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	Standard definiti, nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi
Percorsi di istruzione per gli adulti	Standard definiti dalle Linee Guida adottate con decreto del 12 marzo 2015.
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	Standard definiti, nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010 e relativi decreti attuativi secondo quanto previsto all'articolo 15, comma 6 del decreto legislativo 226 del 2005.
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	Standard definiti in attuazione degli articoli 9 a 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008

- 3.2 Il piano formativo individuale, di cui l'allegato 1A del Decreto Interministeriale, stabilisce il contenuto e la durata della formazione oltre che quanto previsto dal modello allegato.
- 3.3 L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato di primo livello, si articola in periodi di "formazione interna" e "formazione esterna" ai sensi dell'art. 2 comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo n. 13 del 2013, che si svolgono rispettivamente sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa. Tale articolazione è concordata dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro anche in considerazione delle esigenze dell'impresa e delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.
- 3.4 I limiti della formazione esterna all'azienda ai sensi dell'art. 6 del decreto interministeriale, sono:

APPRENDISTATO DI I LIVELLO	
Tipologia percorso	Percentuale massima dell'orario obbligatorio previsto dall'ordinamento
Percorsi per la qualifica e il diploma professionale	- max 60% per il secondo anno - max 50% per il terzo e quarto anno Nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno: - max 60% per il primo e secondo anno - max 50% per il terzo e quarto anno
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	- max 70% per il secondo anno - max 65% per il terzo, quarto e quinto anno
Anno integrativo per l'accesso all'esame di stato	- max 65%
Istruzione per gli adulti	- 60% dell'orario definito da accordi con strutture formative (Percorsi di I Livello che si integrano con leFP) - 70% (I periodo didattico) - 65% (II e III periodo didattico in percorsi di II livello)
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	- max 50%

Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi alla qualificazione da conseguire.

- 3.5 Ai soli fini dell'esatta definizione del monte orario destinato alla formazione esterna in caso di assunzione in Apprendistato di uno studente frequentante o che ha frequentato un percorso per il conseguimento della qualifica o il diploma di Istruzione e Formazione Professionale, certificazione di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore e il Diploma di istruzione superiore, la percentuale delle ore di formazione esterna deve essere calcolata sulla base delle ore ordinamentali effettive tenendo conto delle ore di formazione già svolte prima dell'avvio del contratto stesso appurata la coerenza con il percorso di studio e formazione già in corso;
- 3.6 La progettazione del Piano Formativo Individuale deve essere realizzata dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.
- 3.7 Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando la qualifica da ottenere al termine del percorso.
- 3.8 La certificazione delle competenze acquisite o l'esame conclusivo per l'acquisizione del titolo previsto, devono rispondere ai requisiti di cui al paragrafo 6 "Valutazione e certificazione delle competenze".

4. Requisiti e responsabilità del datore di lavoro

- 4.1 Ai fini della stipula del contratto il Datore di Lavoro deve possedere le capacità strutturali, tecniche e formative così come disposto all'art. 3 del Decreto Interministeriale:
- capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
 - capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
 - capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7 del decreto interministeriale.
- 4.2 La responsabilità del datore di lavoro è limitata esclusivamente all'attività, tra cui quella formativa, svolta presso l'impresa secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
- 4.3 Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'istituzione formativa che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.
- 4.4 L'azienda nomina al suo interno un tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro) che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del decreto interministeriale.
- 4.5 Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo, e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.
- 4.6 In considerazione della centralità del ruolo ricoperto, al tutor aziendale sono assicurati, a richiesta, momenti formativi finalizzati alla corretta ed esaustiva realizzazione delle attività di competenza, senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica.

Serie Ordinaria n. 53 - Mercoledì 30 dicembre 2015

5. Requisiti e responsabilità dell'Istituzione formativa

- 5.1 L'istituzione formativa provvede alla definizione del piano formativo individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro. Esso stabilisce il contenuto e la durata dei percorsi formativi e contiene i seguenti elementi:
- i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
 - ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
 - il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
 - la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
 - i risultati di apprendimento, in termini di competenze da acquisire nell'ambito della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del contratto.
- 5.2 L'istituzione formativa individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del decreto interministeriale ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.
- 5.3 Il tutor formativo e il tutor aziendale, individuati nel piano formativo individuale, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.
- 5.4 L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del decreto interministeriale, e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, inoltre ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.
- 5.5 In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

6. Valutazione e certificazione delle competenze

- 6.1 Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze avvengono nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.
- Per gli apprendisti in obbligo di Istruzione la relativa certificazione avviene secondo le modalità definite da Regione Lombardia in coerenza con quanto definito nel Decreto Ministeriale 27 Gennaio 2010, n.9.
- In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'istituzione formativa o scolastica, parimenti in caso di non ammissione agli esami.
- 6.2 Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, tale frequenza costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

7. Monitoraggio

- 7.1 Regione Lombardia e Direzione Territoriale del Lavoro operano, nel rispetto dei rispettivi compiti e competenze, per la vigilanza ed il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.
- 7.2 I percorsi di cui al presente accordo sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR.
- 7.3 Saranno valorizzate specifiche procedure di accompagnamento rivolte alle aziende al fine di recuperare l'obbligo formativo nei contratti di apprendistato nell'interesse della salvaguardia dell'apprendista. Infine sarà garantito lo scambio di informazioni sull'istituto dell'apprendistato anche attraverso lo scambio di buone prassi.

Sezione 2**DISCIPLINA DELLA FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE***Ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015***1. Oggetto ed ambito di applicazione**

- 1.1. Regione Lombardia definisce, nell'ambito delle proprie competenze, la disciplina dell'offerta formativa pubblica dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015, e in coerenza con le Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.
- 1.2. In particolare definisce gli standard minimi per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali dei lavoratori assunti con tale contratto, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 44, c. 3, del D.Lgs. 81/2015.
- 1.3. L'offerta formativa pubblica relativa a tale formazione, finanziata nei limiti delle risorse disponibili, è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia realmente disponibile per il datore di lavoro e l'apprendista.
- 1.4. L'offerta formativa si intende disponibile nel caso in cui sia approvata e finanziata dalla Pubblica Amministrazione competente e sia consentita al datore di lavoro l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.
- 1.5. La Regione, a mezzo dei sistemi informativi, provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste per ogni provincia.
- 1.6. In assenza di offerta formativa pubblica disponibile, si rinvia a quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

- 1.7. L'erogazione della formazione pubblica finanziata è affidata ad organismi accreditati per la formazione in apprendistato in Regione Lombardia, che possono attuarla internamente o esternamente all'azienda anche tramite gli Enti Bilaterali.
- 1.8. Laddove non intenda avvalersi dell'offerta formativa pubblica finanziata, il datore di lavoro può provvedere ad erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nel rispetto dei contenuti definiti dalla presente disciplina e a condizione di disporre dei seguenti requisiti minimi:
- luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
 - risorse umane con adeguate capacità e competenze, comprovate dal possesso di titolo di studio di livello almeno pari a quello dell'apprendista oppure da esperienza lavorativa almeno biennale in attività connessa ai contenuti dei moduli formativi erogati, anche avvalendosi di enti o professionisti.

2. Destinatari

- 2.1 Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. 81/2015:
- soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, (17 se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226 del 2005);
 - soggetti beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età.
- 2.2 L'offerta formativa pubblica è disponibile per:
- soggetti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, presso sedi operative di imprese localizzate in regione Lombardia;
 - soggetti assunti presso sedi operative non localizzate in regione Lombardia di imprese multilocalizzate con sede legale in regione Lombardia.

3. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali

- 3.1 Gli standard minimi regionali per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali in apprendistato professionalizzante si articolano negli elementi sotto riportati.
- 3.2 La formazione può essere svolta:
- presso un organismo accreditato per la formazione in apprendistato in Regione Lombardia;
 - presso il luogo di lavoro.
- 3.3 In ogni caso la formazione deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati; in particolare se svolta presso il luogo di lavoro, devono essere utilizzati spazi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi.
- 3.4 La formazione può inoltre realizzarsi in FAD, con modalità che saranno disciplinate con successivi provvedimenti.
- 3.5 L'apprendista deve essere avviato alla formazione, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato e comunque entro 6 mesi dalla data di assunzione.
- 3.6 Devono essere previste modalità di verifica degli apprendimenti.
- 3.7 La durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:
- **120 ore** per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado (cd. licenza media);
 - **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;¹
 - **40 ore** per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.²
- 3.8 Resta ferma la facoltà per il datore di lavoro di prevedere, a proprio carico, ulteriore formazione dedicata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, laddove funzionale alla qualificazione contrattuale da conseguire.
- 3.9 Fermi restando gli standard orari sopra stabiliti, la durata della formazione può essere ridotta in caso di:
- eventuale acquisizione di un titolo di studio nel corso del contratto di apprendistato;
 - crediti formativi acquisiti mediante partecipazione, in precedenti rapporti di apprendistato, ad uno o più moduli formativi coerenti con la normativa vigente; la riduzione oraria della durata della formazione corrisponde alla durata dei moduli già frequentati.
- 3.10 La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve avere come oggetto una selezione di moduli formativi dedicati a contenuti delle sezioni "Competenze di base" e "Competenze trasversali" del Quadro Regionale degli Standard Formativi (QRSP)³ con particolare riferimento ai temi afferenti a:
- sicurezza nell'ambiente di lavoro;
 - organizzazione ed alla qualità aziendale;
 - relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo;
 - diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva;
 - competenze digitali;
 - competenze sociali e civiche.
- 3.11 In sede di definizione del percorso formativo dell'apprendista relativamente alle competenze di base e trasversali, i contenuti sopraindicati devono essere declinati in considerazione del profilo formativo contrattuale, del livello di scolarità dell'apprendista

¹ Qualifica o diploma professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010 e del "Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo in conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti Professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università.

² Diploma terziario extra-universitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-Laurea, Master universitario di primo livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.

³ Può rientrare nei contenuti dell'offerta formativa pubblica anche la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 che può, inoltre, costituire credito formativo permanente, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo dei lavoratori e del datore di lavoro, se realizzata nel rispetto dei contenuti, della durata, dei metodi e di tutte le specifiche indicate dall'Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/08.

Serie Ordinaria n. 53 - Mercoledì 30 dicembre 2015

e delle competenze di base e trasversali acquisite nei percorsi di istruzione e formazione professionale certificate ai sensi della vigente normativa regionale.

4. Piano formativo individuale

4.1. Il piano formativo individuale di cui all'art. 2, c. 1, del D.Lgs. 81/2015 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche e può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003.

5. Registrazione della formazione

5.1. Il datore di lavoro è tenuto a registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali con gli strumenti messi a disposizione dalla normativa.

5.2. Tale registrazione sarà acquisita nel "Fascicolo elettronico del lavoratore" di cui all'articolo 14 del D.Lgs. 150/2015 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"⁴.

6. Certificazione delle competenze

6.1. Le competenze di base e trasversali eventualmente acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni regionali.

7. Ispezioni e Controlli

7.1. Regione Lombardia e Direzione Territoriale del Lavoro operano, nel rispetto dei rispettivi compiti e competenze, per la vigilanza ed il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.

7.2. Saranno valorizzate specifiche procedure di accompagnamento rivolte alle aziende al fine di recuperare l'obbligo formativo nei contratti di apprendistato nell'interesse della salvaguardia dell'apprendista. Sarà garantito lo scambio di informazioni sull'istituto dell'apprendistato anche attraverso lo scambio di buone prassi.

Sezione 3

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015

1. Il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca: destinatari e finalità

- 1.1 Possono essere assunti con contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 45 del D.lgs 81/2015 i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di uno dei seguenti titoli:
- o Diploma di Istruzione Tecnica Superiore
 - o Lauree Triennali e Magistrali;
 - o Master di I e II Livello
 - o Dottorati;
 - o Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM);
 - o Attività di Ricerca;
 - o Accesso alle professioni ordinistiche
- 1.2 Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D.Lgs. 81/2015, l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono **il protocollo (Allegato 1), il piano formativo individuale (Allegato 1a) e il dossier individuale (Allegato 2)** allegati del Decreto Interministeriale pubblicato in data 21/12/2015.

2. Durata del Contratto

- 2.1 La durata del contratto di Apprendistato di alta formazione e di ricerca, così come definita all'art.4 del Decreto Interministeriale, non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale così come articolato:

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA	
Tipologia percorso	Durata contrattuale massima
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	36 mesi
Laura Triennale	36 mesi
Laurea Magistrale	24 mesi
Laurea a Ciclo Unico	48 mesi
Master Universitari I e II Livello	12 (I livello) - 24 (II livello)
Dottorato di Ricerca	48 mesi
Attività di ricerca	36 mesi (+12 proroga in caso di particolari esigenze legate al progetto)
Praticantato	In rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di stato

⁴ La registrazione sul "Fascicolo elettronico del lavoratore" è effettuata in sostituzione della registrazione sul libretto formativo del cittadino, come indicato nell'art. 15 comma 4, del D.Lgs. 150/2015.

3. Standard Formativi dei Percorsi di Apprendistato di alta formazione e di ricerca

- 3.1 L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione **interna ed esterna** concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali e si articolano anche secondo le esigenze professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite in impresa.
- 3.2 Gli standard formativi dei percorsi sono definiti dall'art. 5 del Decreto Interministeriale.
- 3.3 I limiti della formazione esterna all'azienda ai sensi dell'art. 5 del Decreto Interministeriale, sono:

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA	
Percorsi ITS	Max. 60% della Formazione Ordinamentale (pari a 1080ore/1620 ore)
Lauree, Master, Dottorati, AFAM	Max. 60% - Del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario.
Apprendistato per l'accesso alle professioni Ordinarie	Formazione esterna: non obbligatoria.
Apprendistato per l'attività di ricerca	Formazione interna: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto.

La formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

- 3.4 Ai soli fini dell'esatta definizione del monte orario destinato alla formazione esterna in caso di assunzione in Apprendistato di uno studente frequentante o che ha frequentato un percorso per il conseguimento del diploma in Istruzione Tecnica Superiore (ITS), la percentuale delle ore di formazione esterna deve essere calcolata sulla base delle ore ordinamentali effettive tenendo conto delle ore di formazione già svolte prima dell'avvio del contratto stesso appurata la coerenza con il percorso di studio e formazione già in corso;
- 3.5 I periodi di **formazione interna ed esterna** ai sensi dell'art.2 comma 1 lettera b) del decreto legislativo n. 13 del 2013, sono articolati anche seguendo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.
- 3.6 La formazione interna all'azienda, riconoscendo il valore formativo del lavoro, può essere anche svolta in assetto lavorativo.
- 3.7 Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, relativi alla qualificazione da conseguire.
- 3.8 I principi regolatori della Formazione e gli standard formativi sono contenuti, così come definito all'art. 5 del Decreto Interministeriale, nel **Piano Formativo Individuale** redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro. Può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.
- 3.10 In assenza di recepimento della disciplina specifica sull'Apprendistato all'interno del CCLN, si fa riferimento alla contrattazione del settore di riferimento affine.

4. Requisiti e responsabilità del Datore di Lavoro

- 4.1 Ai fini della stipula del contratto il Datore di Lavoro deve possedere le capacità strutturali, tecniche e formative così come disposto all'art. 3 del Decreto Interministeriale.
- 4.2 Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, il datore di lavoro sottoscrive il protocollo con l'istituzione formativa che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.
- 4.3 L'azienda nomina al suo interno un **Tutor Aziendale** che è individuato, nel piano formativo individuale dal datore di lavoro, nel rispetto delle caratteristiche e delle funzioni definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale.
- 4.4 Il tutor aziendale partecipa alla compilazione del **dossier individuale** dell'apprendista in collaborazione con il tutor formativo (di cui al successivo paragrafo 5), e fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

5. Requisiti e responsabilità dell'Istituzione Formativa

- 5.1 L'istituzione formativa provvede alla definizione del Piano Formativo Individuale con il coinvolgimento del datore di lavoro stabilendo il contenuto e la durata dei percorsi formativi secondo quanto previsto all'art. 5 del Decreto Interministeriale.
- 5.2 L'istituzione formativa individua un tutor formativo che, con le modalità e le caratteristiche definite all'art. 7 del Decreto Interministeriale ha il compito di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.
- 5.3 L'istituzione formativa, ai sensi dell'art. 8 del Decreto Interministeriale, e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel **dossier individuale** dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista.
- 5.4 In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

6. Valutazione e certificazione delle competenze

- 6.1 Le modalità di valutazione degli apprendimenti e di certificazione delle competenze avvengono nel rispetto di quanto disposto dai relativi ordinamenti.
- In caso di interruzione del percorso formativo, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi, l'apprendista ha diritto a vedersi riconosciuta una validazione delle competenze acquisite rilasciata dall'istituzione formativa o scolastica, parimenti in caso di non ammissione agli esami.
- 6.2 Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, tale frequenza costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

Serie Ordinaria n. 53 - Mercoledì 30 dicembre 2015

7. Ispezioni Monitoraggio e Controlli

- 7.1 Regione Lombardia e Direzione Territoriale del Lavoro operano, nel rispetto dei rispettivi compiti e competenze, per la vigilanza ed il controllo sul corretto utilizzo dell'istituto dell'apprendistato.
- 7.2 I percorsi di cui al presente accordo sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR.
- 7.3 Saranno valorizzate specifiche procedure di accompagnamento rivolte alle aziende al fine di recuperare l'obbligo formativo nei contratti di apprendistato nell'interesse della salvaguardia dell'apprendista. Sarà garantito lo scambio di informazioni sull'istituto dell'apprendistato anche attraverso lo scambio di buone prassi.

— • —

Roma, 21 marzo 2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro*

Prot. 37/0005398

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – orario di lavoro dei minori.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza d'interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale, in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 18, L. n. 977/1967, così come modificato dall'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 345/1999, afferente alla disciplina concernente l'orario di lavoro dei minori.

In particolare, l'istante chiede se i minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, siano o meno soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione al quesito sollevato, appare utile muovere dal disposto dell'art. 3 della L. n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del D.Lgs. n. 345/1999 ai sensi del quale *“l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti”*.

Al riguardo, va tenuto presente che il Legislatore con l'art. 1, comma 622, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) ha disposto l'innalzamento dell'obbligo di istruzione da 9 a 10 anni con conseguente innalzamento dell'età minima per l'accesso al lavoro da 15 a 16 anni.

Si evidenzia, altresì, che l'art. 43, D.Lgs. n. 81/2015 prevede, per i giovani che abbiano compiuto 15 anni di età, la possibilità di essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in tutti i settori di attività.

Ciò in quanto, il predetto contratto è finalizzato, in un sistema di apprendimento basato sull'alternanza scuola/lavoro, a far completare al giovane tra i 15 e i 18 anni di età il percorso obbligatorio di istruzione anche attraverso una formazione *on the job*.

Ciò premesso, per la soluzione del quesito posto occorre richiamare il disposto dell'art. 1, lett. a) e b), e 18 della L. n. 977/1967.

In particolare, ai sensi dell'art. 1, è considerato **bambino** il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (lett. a) mentre è considerato **adolescente** il minore di età **compresa tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico** (lett. b).

Dalla lettura di entrambe le lettere della norma appare evidente che il Legislatore abbia inteso porre particolare attenzione, ai fini della riconducibilità del giovane nella prima o nella seconda nozione, anche all'effettivo completamento del periodo di istruzione obbligatorio.

Sulla scorta delle predette definizioni, l'art. 18 della medesima Legge, al fine di preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione sancisce, per i bambini liberi da obblighi scolastici, che l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali e, per gli adolescenti, che l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

In proposito, anche la giurisprudenza della Corte di Cassazione è intervenuta per sottolineare le finalità di tutela alle quali è improntata la disciplina dei rapporti di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, sostenendone la *“prevalenza rispetto a quelle regolanti il rapporto di apprendistato in genere”* ed affermando che *“ove gli apprendisti siano fanciulli o adolescenti, si renderanno applicabili i più rigorosi limiti di orario previsti dall'art. 18 L. n. 977/1967 rispettivamente ai commi primo e secondo”* e non invece quelli contemplati dalla normativa sull'apprendistato (cfr. Cass. Sez. III, n. 9516/2003).

Alla luce di tale ricostruzione ed in considerazione del quadro normativo sopra esposto, si ritiene pertanto che i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo, che come evidenziato costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Danilo Papa)

IF
ADB/SC

INTERPELLO N. 22/2016



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Commercialisti e degli Esperti contabili*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti ex art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015.

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Commercialisti e degli Esperti Contabili ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 in merito al calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato della prima tipologia (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).

In particolare, l'istante chiede quale sia il regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite nella misura del 10% e per le ore non retribuite di formazione esterna, ipotizzando, in tale ultimo caso, una contribuzione figurativa a carico dell'Istituto previdenziale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, dell'INPS e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare occorre muovere dall'analisi dell'apprendistato che si configura come un contratto di lavoro subordinato in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per poter conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Il piano formativo allegato al contratto di assunzione definisce gli obiettivi da conseguire ripartendo l'impegno tra l'attività di formazione interna ed esterna all'azienda.

Al fine di determinare la retribuzione imponibile, va considerato che ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) e dell'art. 2, comma 25, L. n. 549/1995 il calcolo della contribuzione obbligatoria va effettuato applicando l'importo delle retribuzioni

previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della “categoria” in cui opera l’impresa, qualora superiore alla retribuzione effettivamente erogata.

Ciò vuol dire che il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrattuale desunto dai criteri indicati, dovrà essere altresì adeguato annualmente, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera prevista dall’art. 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983 (conv. da L. n. 638/1983, come modificato dall’art. 1, comma 2, del D.L. n. 338/1989, conv. da L. n. 389/1989). Tale correttivo, tuttavia, **non trova applicazione per gli apprendisti per espressa previsione di legge** (cfr. art. 7, comma5).

In ragione di quanto sopra, già con circolare n. 208 del 13 ottobre 1988, l’INPS ebbe a precisare, su conforme parere di questo Dicastero, che il calcolo dell’aliquota contributiva per gli apprendisti andava effettuata sulle **retribuzioni effettivamente corrisposte**, fermo restando, comunque, il rispetto dell’importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi ai sensi di quanto oggi previsto dall’art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989.

Ciò premesso, va ricordato che l’aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro per l’assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, pari al 10% ai sensi dell’art. 1, comma 773, L. n. 296/2006 e salvo quanto previsto dall’art. 22 della L. n. 183/2011, è stata attualmente ridotta nella misura del 5% ex art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015 in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016.

Alla luce di quanto sopra, la suddetta aliquota del 5%, ove dovuta, va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all’apprendista, retribuzione che deve evidentemente corrispondere agli importi contrattuali minimi stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni, datoriali e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

In risposta al quesito avanzato si sottolinea come, nell’ambito della disciplina del contratto di apprendistato del primo tipo, l’art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 disponga che *“per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta”*, ferme restando le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Considerato che il Legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all’importo dovuto in ragione del contratto collettivo, **il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l’aliquota contributiva a carico del datore di lavoro**

dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento.

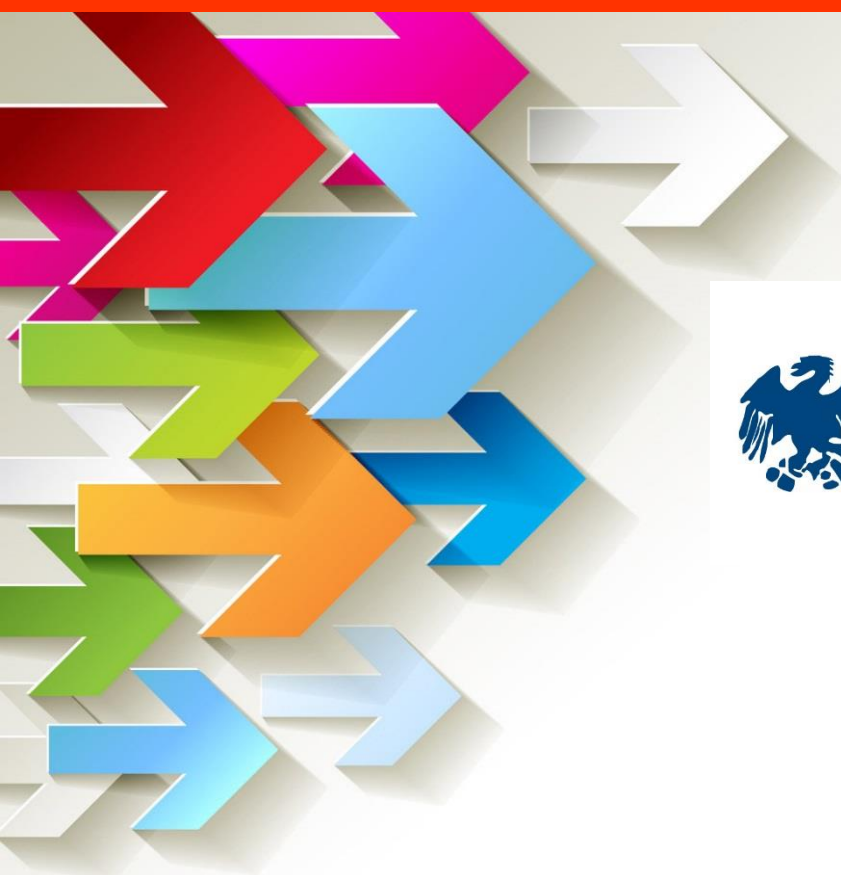
Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo. Al riguardo non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accREDITAMENTO di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Danilo Papa)

IF

ADB/SC - 1471

Guide operative per le imprese associate



Unione
CONFCOMMERCIO
MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

**DIREZIONE RELAZIONI SINDACALI – LAVORO - BILATERALITÀ
AREA LAVORO**

Corso Venezia 47 • 20121 Milano • 027750314
lavoro@unione.milano.it • www.confcommerciomilano.it