

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

A cura del Dott. Pasqualino Pannisco

1) Definizione

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definito a causa mista, nel quale accanto alla causa dello scambio del lavoro verso la relativa retribuzione, tipica del contratto di lavoro subordinato, si pone anche la finalità formativa che impone al datore di lavoro l'obbligo di impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per diventare lavoratore qualificato.

La materia è oggi integralmente regolata dalla normativa racchiusa negli articoli da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, derivandone la "disciplina" del contratto di apprendistato compresa tra legge e contrattazione collettiva

L'art. 42, comma 5, d.lgs. 81/2015 rimette agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale la residua regolamentazione del contratto, limitandosi a fissare una serie di principi generali, che in larga parte riproducono la disciplina legislativa previgente ed ai quali le Parti sociali dovranno attenersi.

In particolare, detti accordi dovranno prevedere:

- il divieto di retribuzione a cottimo;
- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;
- la presenza di un tutore o referente aziendale;
- la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della l. 23 dicembre 2000, n. 388 ed all'articolo 12 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni;
- la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
- la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- la possibilità di 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
-

2) Tipologie di apprendistato.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:

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

3) Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

3) Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

4) Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie 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.

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione dell'orario ordinamentale.

5) *Apprendistato anche per disoccupati e lavoratori in mobilità*

L'art. 47 che disciplina le disposizioni finali in materia di apprendistato introduce un importantissima novità: "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 disoccupazione".

A) *COSTITUZIONE DEL RAPPORTO D'APPRENDISTATO*

Per tutte le tipologie dell'apprendistato è prevista la stipulazione del contratto di lavoro in forma scritta, richiesta "*ad probationem*", cioè ai soli fini della prova della sussistenza del rapporto.

Il contratto contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base della contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, ovvero, nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, come predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa.

6) *Limiti numerici*

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, 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% (1 a 1) per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione 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.

Tali limitazioni non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'[art. 4 della L. n. 443/1985 \(art. 42, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015\)](#).

I CCNL possono individuare limiti diversi al numero di apprendisti. Esiste la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli appena descritti

Limiti quantitativi per datori di lavoro non artigiani	
<i>Tipologia di azienda</i>	<i>Numero di apprendisti che possono essere assunti</i>
<i>Aziende che occupano da 0 fino a 2 lavoratori qualificati</i>	<i>3 apprendisti</i>
<i>Aziende fino a 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in su</i>	<i>1 apprendista per ciascun lavoratore qualificato</i>
<i>Aziende oltre i 9 dipendenti che occupano da 3 lavoratori qualificati in sii</i>	<i>3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati</i>
Limiti quantitativi per datori di lavoro artigiani	
<i>Tipologia di azienda</i>	<i>Numero di apprendisti che possono essere assunti</i>
<i>Lavorazioni non in serie:</i>	
<i>fino a 18 addetti</i>	<i>9 apprendisti</i>
<i>Lavorazioni in serie, purché non del tutto automatizzate:</i>	
<i>- fino a 9 addetti</i>	<i>5 apprendisti</i>
<i>Il numero massimo dei dipendenti può essere aumentato fino a 12, purché le unità aggiuntive siano apprendisti.</i>	
<i>Lavorazioni artistiche, tradizionali e abbigliamento su misura:</i>	
<i>- fino a 32 addetti</i>	<i>16 apprendisti</i>
<i>Il numero massimo dei dipendenti può essere aumentato fino a 40, purché le unità aggiuntive siano apprendisti.</i>	
<i>Costruzioni edili:</i>	
<i>- fino a 10 addetti</i>	<i>5 apprendisti</i>
<i>Il numero massimo dei dipendenti può essere aumentato fino a 14 purché le unità aggiuntive siano apprendisti.</i>	

7) Abolizione visita medica idoneità

L'[art. 42, comma 1, lett. b\) del D.L. n. 69/2013](#) ha previsto la soppressione del certificato medico di idoneità per l'assunzione degli apprendisti e dei minori). Pertanto, a far data dal 22 giugno 2013, non sussiste più l'obbligo in parola.

Restano, tuttavia, fermi gli obblighi di certificazione sanitaria previsti dal T.U. sulla sicurezza nei luoghi di lavoro per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria e per le lavorazioni a rischio.

8) Computo degli apprendisti ([art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#))

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), fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

o **Fattispecie particolari previste dalla legge**

Le disposizioni di legge che prevedono il conteggio degli apprendisti tra i lavoratori occupati riguardano le seguenti fattispecie:

- in tema di Cassa integrazione guadagni straordinaria, per quanto concerne i requisiti di ammissione. Infatti, l'[art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015](#) stabilisce che nel computo degli oltre 15 dipendenti devono essere computati anche gli apprendisti;

- nella procedura di mobilità per riduzione di personale e licenziamenti collettivi, gli apprendisti rientrano nel computo dei dipendenti ai fini del raggiungimento della soglia che comporta l'applicazione della procedura ([art. 24, L. n. 223/1991](#); [ML circ. n. 62/1996](#));

- ai fini dell'obbligo del rapporto biennale sulla parità tra uomo e donna sul lavoro previsto per le aziende che occupano oltre 100 dipendenti va computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti ([art. 46, D.Lgs. n. 198/2006](#); [ML circ. n. 48/1992](#));

ai fini della determinazione del numero dei lavoratori dal quale discendono gli obblighi di sicurezza previsti dal D.Lgs. n. 81/2008, gli apprendisti devono considerarsi computabili ([art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008](#));

- nel caso di scelta del lavoratore di mantenere il T.f.r. in azienda, gli apprendisti sono computati nel numero dei 50 dipendenti che determina l'obbligo del datore di lavoro di versare le somme al Fondo di Tesoreria ([art. 1, D.M. 30 gennaio 2007](#); [INPS circ. n. 70/2007](#))

9) **Durata**

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima di 6 mesi**, fatta eccezione per le attività stagionali, e una **durata massima che varia in base alla sua tipologia**:

- per il contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** la durata è determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore ai 3 anni (4 anni in caso di diploma quadriennale regionale);
- per il contratto di **apprendistato professionalizzante** la durata viene stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale. Il rapporto di lavoro può durare dai 3 ai 5 anni, a seconda del settore e della qualifica di inquadramento (esempio: nel CCNL Commercio la durata massima dell'apprendistato è di 36 mesi; nel CCNL Metalmeccanico la durata massima è di 60 mesi);
- per il contratto di **apprendistato di alta formazione e ricerca** la durata viene stabilita dalle istituzioni scolastiche e dalle regioni. Non può comunque essere inferiore ai 6 mesi e superiore ai 2 anni.

Superata la durata minima di sei mesi ed entro il termine massimo, il datore di lavoro può scegliere la durata del contratto di apprendistato in base alle qualifiche e alle esperienze del lavoratore (es. 18 mesi, 24 mesi 30 mesi).

9) Cumulo

In presenza delle condizioni indicate dal citato art. 8, un nuovo rapporto di lavoro, disciplinato dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali sull'apprendistato professionalizzante, sarà instaurato tenendo conto, ai fini del computo della durata massima, del periodo di lavoro già svolto nel precedente rapporto. La durata del nuovo apprendistato potrà essere, dunque, calcolata sommando la durata del vecchio rapporto con quello nuovo. Il precedente periodo va tenuto in considerazione, peraltro, non solo per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi del nuovo rapporto. Ciò consente da un lato di tenere nella dovuta considerazione l'esperienza già acquisita dal dipendente nel precedente periodo, dall'altro lato di formulare un percorso di formazione personalizzato, così come richiesto dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Tale soluzione appare coerente con altri orientamenti interpretativi forniti dal Ministero del lavoro in relazione a questioni in parte coincidenti con l'argomento in esame (cfr. risposte ad interpello n. 8/2007 e n. 11/2007).

10) Proroga

Risolvendo i dubbi emersi precedentemente in dottrina, il legislatore ha espressamente previsto che il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (art. 42, comma 5, lett. g), d.lgs. 81/2015).

B) SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

11) Tutele previdenziali per gli apprendisti.

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

- a) assicurazione INAIL 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 dal regime contributivo, a decorrere dal 1o 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.

12) Orario di lavoro

Gli apprendisti maggiorenni sono equiparati agli altri lavoratori. Anche con riferimento al lavoro notturno, risulta, infatti, superato quanto disposto dall'art. 10, comma 4, L. n. 25/1955 che riteneva ammissibile il lavoro notturno degli apprendisti maggiorenni nel settore artigiano della panificazione e pasticceria, nel turismo e nei pubblici esercizi.

Relativamente agli apprendisti minorenni rimangono, invece, confermate le limitazioni previste dalla [L. n. 977/1967](#).

13) Retribuzione

Per quanto concerne il trattamento economico degli apprendisti, il D.Lgs. n. 81/2015 prevede il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo, vale a dire che la retribuzione non può essere commisurata alla quantità di lavoro prestata in una determinata unità di tempo.

La retribuzione è fissata in base alle previsioni dei [contratti collettivi](#) in funzione dell'inquadramento contrattuale dell'apprendista. Quanto alle modalità di calcolo è prevista l'alternatività tra l'istituto del sottoinquadramento e quello della percentualizzazione ([art. 42, comma 5, lett. a\) e b\), D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Nel primo caso, l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria cui è finalizzato il contratto con una retribuzione commisurata al livello di inquadramento, generalmente di progressiva elevazione con il passare del tempo.

Nell'altro caso, la retribuzione del lavoratore è una quota percentuale di quella percepita al livello di qualifica cui è finalizzato l'apprendistato; essa è crescente in ragione dell'anzianità di servizio.

Si consente, quindi, di remunerare diversamente ed in misura inferiore la prestazione di lavoro dell'apprendista, essenzialmente in ragione del minor apporto che questi fornisce all'utilità dell'impresa.

C) FORMAZIONE

14) Piano formativo

Il contratto di apprendistato deve essere sempre accompagnato dal piano formativo individuale, consistente in un documento nel quale deve essere individuato il percorso di formazione che l'apprendista dovrà seguire durante il rapporto di lavoro. Il piano formativo individuale, che è parte integrante del contratto, può essere indicato in forma sintetica, eventualmente facendo ricorso alle indicazioni date dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La regione comunica 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, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2011.

.....

1) Libretto formativo – La registrazione della formazione ed il riconoscimento della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino. Tale registrazione, nell'apprendistato professionalizzante, è di competenza del datore di lavoro, mentre nelle altre due tipologie è rimessa alla istituzione formativa di ricerca a cui è iscritto l'apprendista.

.....

E', peraltro, da dire che il Libretto formativo del cittadino non è ancora operativo.

Tuttavia, il datore di lavoro – fino a quando non sarà completamente operativo il libretto formativo – può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze e della formazione svolta dall'apprendista.

La stessa norma legislativa sopra indicata, peraltro, prevede espressamente l'obbligo per il datore di lavoro di registrazione nel "libretto formativo" della formazione effettuata e della qualificazione professionale eventualmente acquisita. I format predisposti dalla contrattazione collettiva costituiscono un valido aiuto, ma anche in loro assenza permane in capo al datore di lavoro l'obbligo di registrare la formazione.

E' consigliabile, pertanto, adottare accorgimenti per la registrazione della formazione, considerato che il datore di lavoro è comunque tenuto a registrare la formazione.

Un accorgimento utile può essere rappresentato, ad esempio, dalla predisposizione di un programma delle attività formative (con l'indicazione dei contenuti, del periodo di svolgimento, della durata e delle modalità di erogazione), collegato al piano formativo individuale e firmato dall'apprendista e dal tutor, in cui registrare periodicamente anche eventuali verifiche. L'adozione di un supporto di questo tipo si riflette anche sull'impostazione dello stesso piano formativo individuale, rafforzando la necessità di esprimere i contenuti della formazione in termini di competenze e di indicare con un ragionevole livello di precisione i tempi, la durata e le modalità di svolgimento della formazione relativa a ciascuna delle competenze acquisite.

La formazione professionale è un elemento fondamentale ai fini della sussistenza del rapporto d'apprendistato. L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, è tenuto ad erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali.

15) Tutoraggio

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

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.

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 trasmettendogli 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 aziendale e il tutor formativo 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 ([art. 7, D.M. 12 ottobre 2015](#)).

Il tutore o referente aziendale deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva, essendo sostanzialmente abrogato il D.M. 28 febbraio 2000. Talvolta il tutore svolge delle funzioni esclusivamente di "controllo" della corretta effettuazione della formazione e/o di "raccordo" tra apprendista e soggetto formatore.

16) Clausola di stabilizzazione

I datori di lavoro, ai fini di ulteriori assunzioni con contratto di apprendistato, sono tenuti a "stabilizzare" una percentuale di lavoratori che hanno terminato il proprio periodo formativo. Tale onere è disciplinato:

- dall'[art. 42, comma 5, lett. h\) del D.Lgs. n. 81/2015](#), che rimette alle parti sociali l'individuazione di forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- dall'[art. 42, comma 8 del D.Lgs. n. 81/2015](#), secondo cui ferma restando la possibilità per i **contratti collettivi nazionali di lavoro**, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dalla legge,

Il Decreto legislativo n. 81/2015 prevede che, **esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 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 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

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

Le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista non si possono applicare nell'ambito delle attività stagionali; in tal caso, invece, trovano applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro ([ML interpello n. 5/2013](#)).

17) Agevolazioni contributive

In via generale, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali

A decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta anche la contribuzione aggiuntiva dell'1,31% per NASpl, a cui va aggiunto il contributo dello 0,30% destinato alla formazione. Pertanto l'incremento complessivo della contribuzione è pari all'1,61%.

La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84%.

C) CONCLUSIONE DEL RAPPORTO D'APPRENDISTATO

Al termine del periodo di apprendistato le parti (datore di lavoro e apprendista) hanno facoltà di recedere dal contratto di lavoro con rispetto del preavviso ai sensi dell'[art. 2118 cod. civ.](#), ma senza alcun obbligo di motivazione.

Se nessuna delle parti esercita questa facoltà, il rapporto di lavoro prosegue come un normale contratto a tempo indeterminato ([art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Nel caso in cui il periodo di formazione venga a scadere in coincidenza di un periodo di divieto di licenziamento (ad es. matrimonio, maternità, ecc.), il datore di lavoro può, comunque, **al termine dei periodi di divieto**, esercitare il diritto di recesso. In tal caso, il periodo di preavviso di cui all'[art. 2118 cod. civ.](#) decorre, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine del periodo di divieto di licenziamento ([ML interpello n. 16/2012](#)).

Non è possibile recedere ad nutum dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione in caso di lavoratori apprendisti assunti dalle liste di mobilità. Per questa tipologia trova applicazione la generale disciplina dei licenziamenti individuali contenuta nella [legge n. 604/1966](#).

D) REGIME SANZIONATORIO

- Formazione

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel Piano formativo 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%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione:

Il [Ministero del lavoro nella circ. n. 29/2011](#) e nella [circ. n. 5/2013](#) fa presente che il Legislatore stabilisce, ai fini della sanzionabilità della condotta, un duplice requisito: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro ed il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Le violazioni legate alla mancata formazione dell'apprendista sono di esclusiva competenza del personale ispettivo del Ministero del lavoro, al quale è inoltre attribuita la competenza ad adottare un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere, al fine di ripristinare un corretto svolgimento del rapporto

18) Altre violazioni

L'[art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) stabilisce che il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro per ogni violazione relativa alle seguenti disposizioni, ossia:

- forma scritta del contratto;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- sotto-inquadramento o percentualizzazione della retribuzione;
- presenza di un tutore o referente aziendale.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro; a tal fine il Ministero del lavoro rinvia all'[art. 8-bis della L. n. 689/1981](#), per cui si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, anche in relazione a diversi lavoratori.

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza applicando la c.d. diffida obbligatoria.

Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'[art. 17 della legge n. 689/1981](#) è l'Ispettorato del Lavoro territorialmente competente.

Inoltre, sotto il profilo sanzionatorio, viene ora espressamente richiamata la normativa vigente per il licenziamento "illegittimo".

Cumulabilità dei rapporti di apprendistato

- *ccnl Commercio:*

Il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende va computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

- *Ccnl Metalmeccanici:*

è possibile cumulare i periodi svolti dal lavoratore in regime di apprendistato professionalizzante o di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro, a condizione che si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorso un lasso di tempo superiore ad un anno.

- *Ccnl Edilizia:*

è possibile cumulare i periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

- *Ccnl Tessile abbigliamento:*

è possibile cumulare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione nonché il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

- *Ccnl Industria alimentare:*

si prevede la possibilità di cumulare i periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.