

Apprendistato

Guida per giovani e imprese



Sommario

3	Come utilizzare la Guida
3	Le politiche europee, il progetto INFORMA PLUS e il settore forestale: perché puntare sull'apprendistato?
5	Informazioni generali sull'apprendistato in Italia
9	Io che voglio diventare un apprendista
15	Io che ho un'azienda
20	Per saperne di più
20	Per informazioni



Come utilizzare la Guida

In questa guida è presente **una prima parte introduttiva**, che illustra l'apprendistato e il suo utilizzo all'interno del settore forestale. Vi sono poi due parti principali:

- **una rivolta agli aspiranti apprendisti, caratterizzata dal colore arancione;**
- **una rivolta alle imprese interessare ad attivare contratti di apprendistato, caratterizzata dal colore verde.**

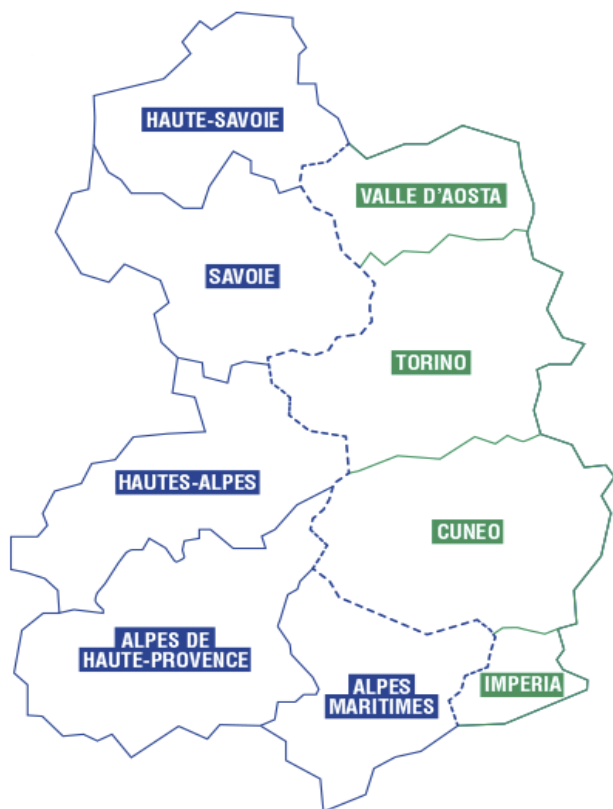
Le politiche europee, il progetto INFORMA PLUS e il settore forestale: perché puntare sull'apprendistato?

"l'istruzione e la formazione professionale devono essere adattati per assicurare che la forza lavoro possa adeguare le proprie competenze alle esigenze professionali di un'economia ecologicamente sostenibile orientata su modelli formativi basati sulle competenze"

Commissione Europea COM(2010)296

Il progetto INFORMA PLUS si propone di creare migliori condizioni per lo svolgimento delle attività forestali innalzando il livello di professionalità e competitività delle imprese, attraverso l'incremento degli standard di sicurezza delle operazioni di lavoro in bosco, la promozione sociale dell'operatore forestale, la divulgazione fra il grande pubblico del ruolo dell'impresa e dell'operatore forestale professionale in un'ottica di gestione attiva del patrimonio boschivo. L'apprendistato rappresenta perciò una fase importante nel processo di valorizzazione del settore forestale.

A livello europeo, si punta sull'adeguamento dei sistemi di istruzione e formazione professionale nel settore forestale, per far fronte alle sfide future e massimizzare il potenziale di sviluppo sostenibile. In campo forestale, infatti, esistono



delle profonde differenze nei sistemi di formazione professionale e riconoscimento delle qualifiche dei paesi dell'Unione Europea. A seconda del contesto di riferimento le competenze richieste per intraprendere **le professioni della foresta** o svolgere un certo tipo di operazione forestale possono essere anche molto diverse. Sono ugualmente molto diversi l'organizzazione e gli indirizzi di sviluppo della formazione professionale.

Questa diversità è legata alle differenze nei sistemi socio-economici e al diverso ruolo e funzione attribuita alle foreste nei paesi europei e dalla conseguente divergente interpretazione di metodologie per la gestione forestale sostenibile.

Analizzando invece **la percezione da parte dell'opinione pubblica**, il mestiere del boscaiolo, nonostante sia una

vera e propria professione, è spesso considerato di scarso valore economico e sociale; eppure **impatta potenzialmente su oltre il 34% della superficie dei territori ALCOTRA** (*Alpi Latine Cooperazione TRAnsfrontaliera*, è uno dei programmi europei di cooperazione transfrontaliera e copre il territorio alpino tra la Francia e l'Italia) e crea occupazione diretta e indiretta (nell'industria e nell'artigianato) caratterizzata, secondo i pochi studi esistenti sull'argomento, da una notevole stabilità e sostenibilità.

È quindi evidente la necessità di avviare iniziative strutturate e adattabili ai diversi livelli di competenza attualmente presenti nell'ambito delle utilizzazioni boschive, soprattutto per i giovani che potrebbero così fare il loro ingresso nel mondo del

lavoro, con la prospettiva di avviare in sicurezza un'attività professionale e competitiva in un mercato dalle grandi potenzialità produttive, sia per quanto riguarda i beni che i servizi. I giovani che escono dalla scuola dell'obbligo, tuttavia, dopo corsi di formazione con la durata e le caratteristiche di praticità auspiccate (peraltro offerti solo sporadicamente per questo tipo di utenti), necessitano di avere imprese di riferimento per iniziare l'attività di operatore forestale.

Inoltre i percorsi formativi afferenti alla formazione professionale hanno interessato fino ad oggi marginalmente il settore agroforestale, nonostante alcune esperienze di formazione professionale, in particolare relative al verde urbano ed ai giardini, si possano portare ad esempio in varie parti d'Italia.

L'apprendistato quindi è uno strumento ancora poco presente nella dimensione forestale, per questo all'interno del progetto INFORMA PLUS si sono realizzate diverse iniziative per promuoverne l'utilizzo.

La presente guida vuole quindi fornire indicazioni su **come attivare un percorso di apprendistato in modo semplice e funzionale**.

Informazioni generali sull'apprendistato in Italia

L'apprendistato punta a rafforzare il legame tra l'offerta formativa e le esigenze del tessuto economico e cerca di migliorare l'integrazione professionale tra il mondo della formazione e le imprese. Ci sono tipologie di apprendistato diverse: alcune portano ad una qualifica vera e propria (apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione e ricerca), altre qualificano l'apprendista secondo quelle che sono le esigenze dell'azienda (apprendistato professionalizzante).

Nel primo caso l'apprendistato è una formazione analoga rispetto alla formazione a scuola: se la tipologia di apprendistato porta ad una qualifica, che la formazione sia fatta attraverso il percorso classico scolastico, oppure attraverso l'apprendistato non influisce: studenti e apprendisti otterranno la medesima qualifica.

Il contratto di apprendistato è regolato dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i. È un contratto di lavoro caratterizzato da un **contenuto formativo**: il datore di lavoro, oltre a pagare la retribuzione all'apprendista per il lavoro svolto, è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto: per que-

sto motivo il contratto di apprendistato viene stipulato in collaborazione e con la garanzia di un'agenzia formativa accreditata che certificherà la formazione svolta anche in azienda.

L'**apprendista** ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Questa tipologia di contratto presenta dei vantaggi per ambo le parti: chi segue il percorso di apprendistato riceve una formazione strettamente connessa all'ambiente lavorativo, fortemente orientata all'apprendimento pratico e tecnico; il datore di lavoro, a sua volta, oltre a formare un potenziale futuro collaboratore, ha forti riduzioni e agevolazioni fiscali.

I vantaggi per il **datore di lavoro** sono che la retribuzione prevista per la figura dell'apprendista può essere più contenuta rispetto agli altri lavoratori adibiti ad analoghe mansioni. Infatti, l'apprendista può essere inquadrato fino a due livelli retributivi sotto 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. In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo. Oltre al particolare sistema retributivo, è previsto un trattamento contributivo agevolato. Sono poi previsti incentivi provinciali finalizzati all'assunzione e conferma di apprendisti.

Come viene organizzato l'apprendistato?

Ci sono tre tipi di apprendistato:

1. apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (Art. 43 d.lgs 81/2015)

È un contratto di lavoro che permette di conseguire una qualifica professio-

nale nazionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

Apprendistato professionalizzante (Art. 44 d.lgs 81/2015)

È un contratto di lavoro per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante (il datore di lavoro forma l'apprendista per le competenze che servono all'azienda). La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a 3 anni o 5 per l'artigianato.

È possibile assumere, in qualunque settore produttivo, soggetti di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni e soggetti senza limiti di età beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Apprendistato di alta formazione e ricerca (Art. 45 d.lgs 81/2015)

È un contratto di lavoro che consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio: diploma di scuola secondaria superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Cos'è un'agenzia formativa (ente di formazione)?

Un'agenzia formativa / ente di formazione è un organismo di natura privata (come un'associazione, una cooperativa, ecc.) che svolge come suo compito principale la formazione, non solo professionale, sia dei giovani che degli adulti (formazione continua). Storicamente tali enti sono nati come emanazione, o sono essi stessi, un'associazione di categoria, un sindacato, una congregazione religiosa, un datore di lavoro, un ente privato, un ente pubblico.

Un ente di formazione svolge la sua attività erogando corsi, attivando percorsi di orientamento professionale, organizzando attività di tirocinio e favorendo l'inseri-

mento lavorativo e/o sociale dei propri utenti.

Collabora con le imprese nei percorsi di apprendistato: l'agenzia formativa si occupa del **patto di prova** e del **piano formativo individuale** (PFI) e verifica l'effettiva formazione dell'apprendista.

Presso un'agenzia formativa può essere erogata la parte di formazione di base e trasversale, la cui durata è stabilita da regolamentazione regionale in base al titolo di studio dell'apprendista.

Concluso il percorso per la formazione di base e trasversale, l'agenzia formativa rilascia un'attestazione di frequenza e profitto all'apprendista.

A termine dell'apprendistato, anche in caso di interruzione anticipata, l'apprendista ha diritto ad un'attestazione della formazione e delle competenze acquisite in azienda.

Come viene organizzata una formazione in apprendistato?

Nell'apprendistato ci sono 4 attori: l'**apprendista** stesso, il datore di lavoro, il tutor aziendale e l'agenzia formativa. Il contratto di apprendistato è composto oltre che dal contratto di lavoro a tempo indeterminato anche dal patto di prova e dal piano formativo individuale (PFI) di cui è responsabile l'agenzia formativa. La formazione si articola in **formazione di base e trasversale** (la cui durata è stabilita dalle Regioni) e **formazione tecnico-professionale**, la cui durata è stabilita con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da accordi interconfederali.

A seguito di certificazione di competenze da parte dell'agenzia formativa la durata della formazione complessiva può essere ridotta sulla base di esperienze professionali già maturate (per la formazione tecnico-professionale) o di precedenti percorsi formativi (per la formazione di base e trasversale).

Quali sono i benefici attesi dall'apprendistato?

Il contratto d'apprendistato rinsalda il rapporto tra la formazione e le aziende in quanto si formano i futuri lavoratori direttamente in azienda su quelle che sono le **esigenze specifiche dell'azienda**.

Inoltre incentiva l'entrata nel mondo del lavoro da parte di giovani che possono beneficiare della sicurezza insita in un **rapporto di lavoro a tempo indeterminato** in un momento in cui i contratti a termine di pochi mesi sono comuni.

Io che voglio diventare un apprendista

Quali sono i benefici dell'apprendistato?

Il contratto d'apprendistato incentiva l'entrata nel mondo del lavoro da parte di giovani che possono beneficiare della sicurezza insita in un rapporto di lavoro dalla durata relativamente lunga in un momento in cui i contratti a termine di pochi mesi sono comuni.

Il contratto d'apprendistato è volto all'assunzione a tempo indeterminato, ovvero prosegue naturalmente in un rapporto senza scadenza, a meno che non si interrompa in occasione della fine del periodo di formazione e lavoro.

L'apprendistato consente ai giovani di maturare professionalmente, imparando sul campo e in aula ed acquisendo in questo modo **competenze utili** per la carriera all'interno dell'azienda oppure da spendere sul mercato del lavoro presentandosi ai futuri colloqui con un curriculum non frammentario, come purtroppo accade spesso.

Le indennità di **malattia, infortunio** e **maternità** ed i **congedi matrimoniali** sono riconosciuti agli apprendisti per i quali sono però in vigore leggi diverse in fatto d'**indennità di disoccupazione**, alla quale hanno accesso soltanto da pochi anni. In passato i giovani apprendisti rimasti senza lavoro non avevano, infatti, diritto all'assegno di disoccupazione, ma la Legge n. 2 del 2009 ha introdotto nuove for-



me di tutela in favore degli apprendisti sospesi e licenziati in ragione della crisi dell'azienda nella quale hanno lavorato.

La mia formazione

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca prevedono una formazione normata a seconda di qual è il titolo di studio da raggiungere alla fine del periodo di apprendistato. Questa formazione avverrà in parte presso l'agenzia formativa (o l'università nel caso di alta formazione) ed in parte presso il datore di lavoro.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante la formazione si articola in formazione di base e trasversale (la cui durata è stabilita dalle Regioni) e formazione tecnico-professionale, la cui durata è stabilita con riferimento a quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da accordi interconfederali (dipende dal tipo di contratto di lavoro).

A seguito di certificazione di competenze da parte dell'agenzia formativa la durata della formazione complessiva può essere ridotta sulla base di esperienze professionali già maturate (per la formazione tecnico-professionale) o di precedenti percorsi formativi (per la formazione di base e trasversale).

La **formazione di base e trasversale** si realizza mediante i moduli formativi standard, della durata di 40 ore ciascuno, di seguito indicati:

1. Sicurezza organizzazione e qualità aziendale.
2. Competenze generali - Prevede diversi moduli alternativi tra di loro:
 - a. Competenze digitali.
 - b. Comunicazione in lingua straniera nell'ambiente di lavoro.
 - c. Cittadinanza e legalità.
3. Competenza chiave di cittadinanza.

La **durata** della formazione di base e trasversale è strutturata sulla base del titolo di studio dell'apprendista ed è riferita all'intera durata del contratto di apprendistato:

- 40 ore se in possesso di laurea o titolo di studio superiore;

- 80 ore se in possesso di qualifica o diploma professionale o diploma di maturità;
- 120 ore se in possesso della sola licenza media inferiore.

La durata della formazione di base e trasversale può essere ridotta per gli apprendisti che hanno già completato percorsi coerenti con la normativa vigente, o parte di essi, in precedenti rapporti di apprendistato stipulati dopo il 1° gennaio 2015.

La durata della formazione di base e trasversale è ridotta anche per gli apprendisti in possesso di crediti formativi sulla sicurezza (art. 8 conferenza stato regioni 21.12.2011) relativamente alla formazione generale sulla sicurezza.

C'è un limite di età per iscriversi all'apprendistato?

Sì e varia a seconda della tipologia di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: attivabile dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni. Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani, senza una qualifica o un diploma professionale
- Apprendistato professionalizzante: è possibile assumere, in qualunque settore produttivo, soggetti di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni e soggetti senza limiti di età beneficiari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.
- Apprendistato di alta formazione e ricerca: possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Devo fare riferimento ad un'agenzia formativa (ente di formazione) oppure ad un datore di lavoro?

Il contratto di lavoro in apprendistato può essere promosso sia da un'agenzia formativa che da un datore di lavoro, ma ci deve essere un'esigenza da parte dell'azienda ad avere nuovo personale.

Quale formazione posso fare in apprendistato?

Per quanto riguarda l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale si può ottenere il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; per l'apprendistato di alta formazione e ricerca ci si può formare facendo riferimento alle qualifiche previste nel repertorio nazionale delle qualifiche.

Il mio datore di lavoro

L'apprendistato è prima di tutto un contratto di lavoro privato a tempo indeterminato. L'apprendistato professionalizzante ha una durata massima di **3 anni**; che diventano **5 anni** per i profili professionali riferibili alla figura dell'artigiano; è previsto anche un limite minimo di contratto pari a sei mesi, tranne per le attività che si svolgono in cicli stagionali individuate dalla contrattazione collettiva. Il datore di lavoro, allo scadere del contratto di apprendistato ha essenzialmente due opzioni, ovvero può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).

Come viene calcolata la mia remunerazione?

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

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

Quali sono i miei diritti come apprendista?

Le tutele che sono riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- Nuova Prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi);
- prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Quali sono i miei obblighi come apprendista?

In generale, si è soggetti alle **regole valide per i lavoratori in vigore nell'azienda** ospitante e si possono applicare le stesse sanzioni previste per gli altri dipendenti in caso di inadempienze.

Il tempo che passi a far formazione presso l'agenzia formativa è considerato **orario di lavoro**. La tua presenza è quindi obbligatoria e ogni assenza deve essere giustificata. In caso contrario, il datore di lavoro può ricorrere a sanzioni.

Cosa succede se il mio contratto di lavoro termina (su mia iniziativa o quella del mio datore di lavoro)?

Il datore di lavoro, allo scadere del contratto di apprendistato ha essenzialmente due opzioni, ovvero può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).

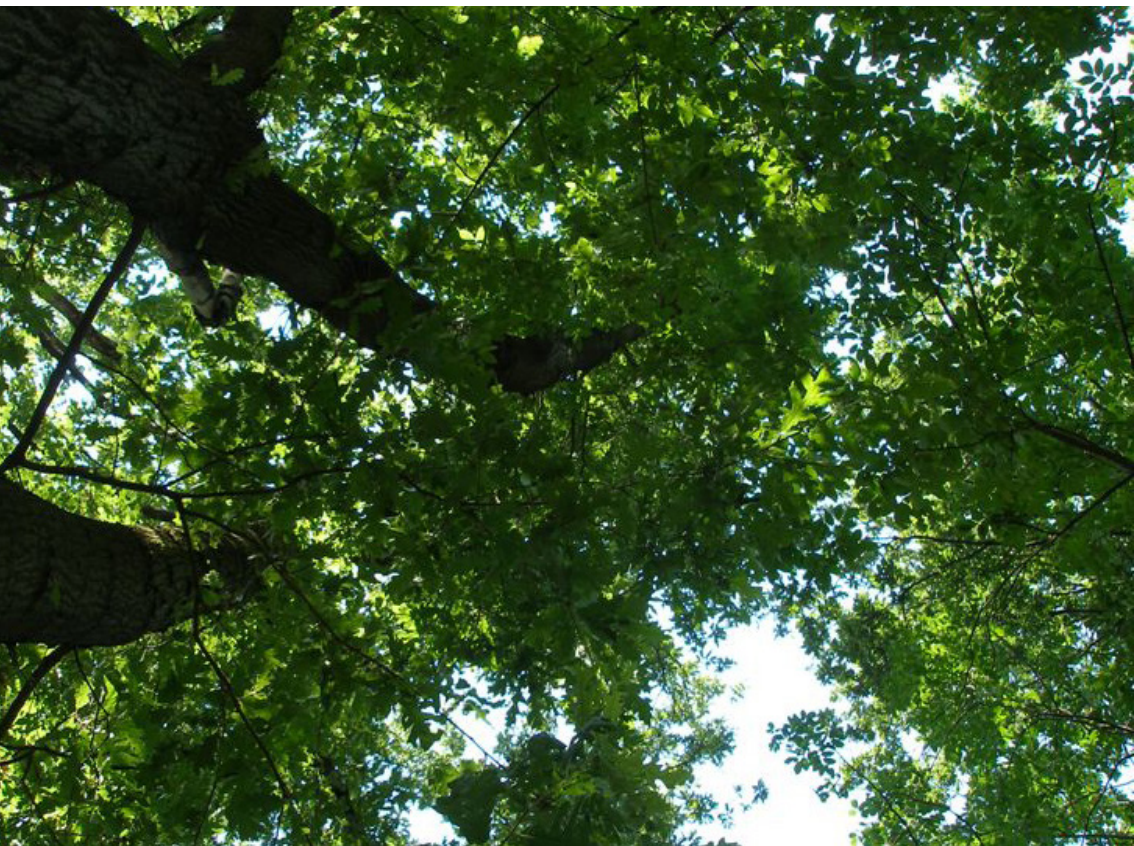
L'impresa che assume un apprendista è tenuta a garantire il corretto adempimento degli obblighi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La formazione si svolge **durante l'orario di lavoro** ed è condizione essenziale per la stipula di un contratto di apprendistato.

Nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che impedisca la realizzazione degli obiettivi formativi contenuti nel

piano formativo individuale, si verifica un disconoscimento del rapporto di apprendistato e l'impresa è obbligata a versare i contributi dovuti maggiorati del 100% dal momento dell'assunzione.

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

È fatto divieto di recedere dal contratto di apprendistato durante la formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo.



Io che ho un'azienda

Sto usando/voglio assumere un apprendista?

Non esistono requisiti strutturali per l'assunzione di un apprendista. Se sei un artigiano, un imprenditore, un'associazione o una cooperativa, nulla impedisce di assumere e formare un apprendista.

Con l'assunzione di un apprendista, si avrà un dipendente le cui conoscenze saranno costantemente aggiornate grazie alla formazione teorica ricevuta in parallelo all'esperienza professionale acquisita nella vostra azienda. A maggior ragione, l'accoglienza di uno studente in apprendistato vi permetterà di sviluppare le competenze interne per formare qualsiasi futuro dipendente con un diploma nel vostro settore di specializzazione.

Perché mi conviene assumere un apprendista? (da un diplomato fino ad un laureato con laurea specialistica)

Si può iniziare un contratto di apprendistato professionalizzante anche alla fine di un contratto di apprendistato per la qualifica, dopo aver conseguito il titolo di studio. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Al termine del periodo formativo, nel caso si intendesse risolvere il rapporto di lavoro, si applica la disciplina dei licenziamenti individuali.

Come funziona un contratto di apprendistato?

Per assumere in apprendistato sei obbligato ad effettuare la **comunicazione telematica** preventiva di assunzione, inviando, **entro le 24 ore** del giorno precedente l'assunzione, il modello UNIFICATO LAV al Centro per l'impiego competente, secondo quanto previsto da ciascuna Regione e Provincia Autonoma. La Regione provvede poi a comunicarti, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica relativa alla formazione trasversale e di base, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche delle imprese e delle loro associazioni.

Come dev'essere strutturato il contratto dell'apprendista?

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta, unitamente al PFI (Piano Formativo Individuale), che può essere redatto in forma sintetica all'interno del contratto.

Nel contratto devono risultare, di norma, i seguenti elementi:

- la durata del periodo di formazione interna e/o esterna all'azienda;
- il profilo formativo (ovvero il ruolo professionale o il mestiere che l'apprendista svolge durante il contratto);
- il livello di inquadramento iniziale e finale dell'apprendista;
- l'orario di lavoro;
- la qualificazione professionale da conseguire al termine del contratto.

Quanti apprendisti posso assumere?

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere **varia in funzione di quanti lavoratori specializzati e qualificati ci sono in azienda.**

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

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

Nell'ipotesi in cui l'impresa occupi oltre 50 dipendenti, è previsto l'obbligo di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il 20% de-

gli apprendisti presenti al suo interno, diversamente non si possono assumere nuovi apprendisti – cosiddetta **“clausola di stabilizzazione”**. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un ulteriore apprendista.

La contrattazione collettiva può comunque declinare in modi diversi la clausola di stabilizzazione.

Quanto costa un apprendista?

Per i primi 3 anni meno di un lavoratore con contratto normale: la retribuzione prevista per la figura dell'apprendista può essere più contenuta rispetto agli altri lavoratori adibiti ad analoghe mansioni. Infatti, l'apprendista può essere inquadrato **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. In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio. La retribuzione non può essere a cottimo o a incentivo.

Quali sono i benefici finanziari?

L'impresa che procede nell'assunzione di un apprendista ottiene diversi vantaggi economici e fiscali:

- per le imprese fino a 9 dipendenti l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è, oltre all'1,61% previsto dalla L. 92/2012, rispettivamente dell'1,5% il primo anno, del 3% il secondo anno, e del 10% a partire dal terzo anno e in caso di consolidamento del contratto, per i dodici mesi successivi (per le imprese con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è sempre del 10%);
- a seconda del CCNL applicato, c'è la possibilità di inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli in meno rispetto ai lavoratori ordinari che svolgono analoghe mansioni o, in alternativa, retribuzione ridotta in misura percentuale e graduata nel tempo;
- esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico richiesto in base alle norme sul lavoro;

- per le ore di formazione esterna, il datore di lavoro non dovrà corrispondere la retribuzione al lavoratore assunto con apprendistato e, parallelamente, l'esonero si estende al versamento contributivo;
- esclusione delle spese sostenute per la formazione degli apprendisti dalla base per il calcolo dell'IRAP.

Serve un tutor? Chi può diventare tutor in azienda?

L'impresa deve avere al suo interno la disponibilità di un tutor o referente aziendale, figura chiave nel percorso di formazione dell'apprendista. Il tutor, che può anche essere il datore di lavoro, assume il **ruolo di guida e supporto** nella fase di inserimento lavorativo, lo assiste nel percorso di formazione interna e gli **trasmette le competenze** necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. Non sono previste competenze particolari per svolgere questa funzione.

Quali sono i diritti ed i doveri dell'apprendista?

Un apprendista è come tutti gli altri dipendenti ed ha gli **stessi obblighi**, in più ha l'**obbligo di frequentare la formazione**. Le tutele che sono riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- Nuova Prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi);
- prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Ci sono obblighi particolari per l'azienda?

L'impresa che assume un apprendista è tenuta a garantire il corretto adempimento degli **obblighi formativi** previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. La formazione si svolge durante l'orario di lavoro ed è condizione essenziale

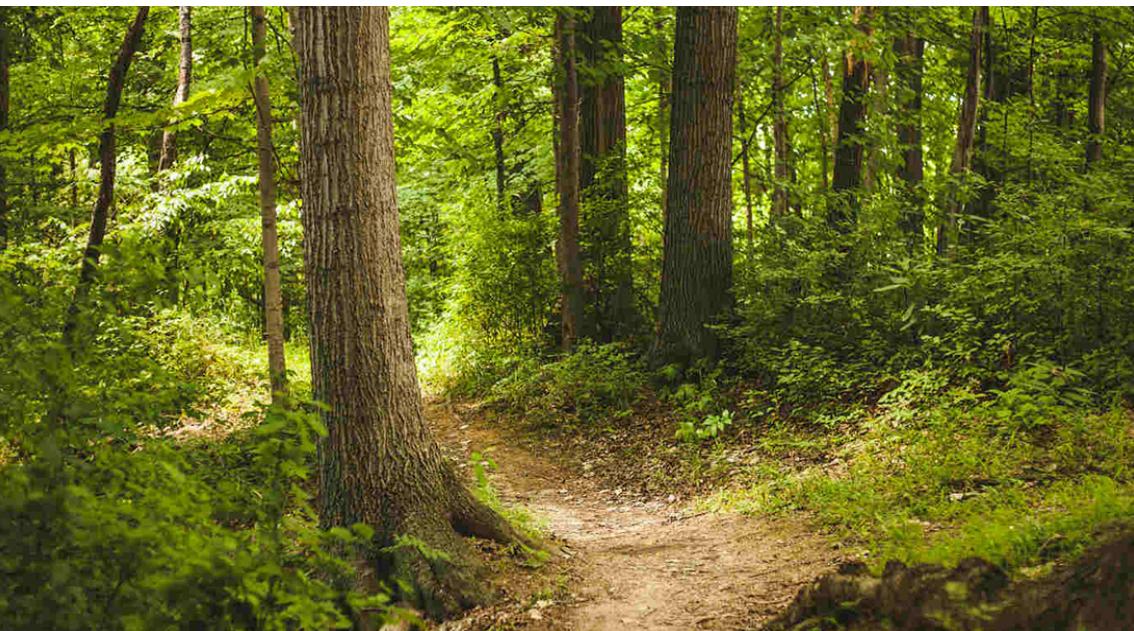
per la stipula di un contratto di apprendistato.

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

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

Posso terminare il contratto di apprendistato prima del termine?

È fatto divieto di recedere dal contratto di apprendistato durante la formazione in assenza di giusta causa o giustificato motivo da parte dell'azienda. L'apprendista può terminare il contratto con il preavviso previsto dal contratto collettivo di riferimento.



Per saperne di più

Sito ufficiale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/orientamento-e-formazione/focus-on/Apprendistato/Pagine/default.aspx

Sito clicklavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

www.clicklavoro.gov.it/NormeContratti/Contratti/Pagine/Contratto-di-Apprendistato.aspx

Sito Dottrina per il lavoro

www.dottrinalavoro.it/notizie-c/inps-incentivi-contributivi-per-lapprendistato-per-la-qualifica-e-il-diploma-professionale

Normativa sull'apprendistato

www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81

Sito Regione Liguria - apprendistato

www.alfaliguria.it/index.php/polit-form/62-corsi-attivi-informazioni-e-iscrizioni/278

Sito Regione Piemonte - apprendistato

www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/apprendistato

Sito Regione Valle d'Aosta - apprendistato

www.regione.vda.it/lavoro/Imprese/Apprendistato/default_i.aspx

Per informazioni

Interreg Alcotra INFORMA PLUS

www.informaplus.eu

dott. Stefano Picco - Consulente Sicurezza sul lavoro

Tel.: 340.9707585 - E-mail: stefpicco@gmail.com

dott. Pierpaolo Brenta - Istituto per le Piante da Legno e l'Ambiente (I.P.L.A. S.p.A.)

Tel.: 011.4320438 | 340.7107652 - E-mail: brenta@ipla.org