

## I 5 PASSI PER L'APPRENDISTATO

I cinque step per attivare il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca



 ANPAL  
Servizi

*Aggiornato a dicembre 2020*

*Verifica eventuali aggiornamenti sul sito di Anpal Servizi*

*<https://www.anpalservizi.it/attivita/apprendistato>*

## Sommario

INTRODUZIONE	3
L'ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO IN 5 PASSI	5
1° PASSO – VERIFICHE PRELIMINARI ED INDIVIDUAZIONE DELL'APPRENDISTA	5
Verifiche preliminari	5
Individuazione dell'apprendista	10
2° PASSO – AVVIO DEL PERCORSO	11
Sottoscrizione del protocollo	11
Individuazione dei TUTOR	11
Durata del contratto	13
3° PASSO – PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE	15
Co-progettazione del percorso	15
Stesura del PFI	16
Articolazione della formazione on e off the job	18
4° PASSO - ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO	20
Stipula del contratto	20
Retribuzione dell'apprendista	20
Ferie, malattia e maternità	21
Sgravi contributivi e fiscali	22
Comunicazione obbligatoria	23
5° PASSO – MONITORAGGIO, VALUTAZIONE E TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO	25
Valutazione del percorso	25
Conclusione del periodo formativo	26
APPROFONDIMENTI	28
L'apprendistato in somministrazione	28
L'apprendistato per il praticantato	29

## Introduzione

---

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto di lavoro che si ispira all'esperienza tedesca del cosiddetto "sistema duale" e che prevede una sostanziale integrazione fra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro e quindi una corresponsabilità educativa fra impresa ed Istituzione formativa.

È uno strumento che può essere attivato dai **datori di lavoro privati di tutti i settori economico-produttivi** ai quali spettano vantaggi di diversa natura: contributivi, fiscali, retributivi ed economici.

È il contratto ideale per tutti i **giovani, tra i 18 anni e i 29 anni non compiuti** che desiderano conseguire un diploma di istruzione terziaria superiore, per esempio sviluppando un alto livello di specializzazione tecnico professionale con i percorsi ITS, o che vogliono intraprendere un corso di laurea o conseguire ulteriori titoli quali master, specializzazione o dottorati; è anche un'opportunità per coloro che sono inseriti in un percorso di accesso alle professioni ordinistiche e per giovani interessati a sviluppare particolari attività di ricerca aziendale.

Nello specifico, con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (detto anche di terzo livello) è possibile conseguire i seguenti titoli di studio dell'istruzione terziaria superiore:

- Diploma AFAM
- Diploma ITS
- Diploma di Laurea
- Diploma di Laurea magistrale
- Diploma di Laurea magistrale a ciclo unico
- Master di I e II livello
- Diploma di specializzazione
- Dottorato di ricerca

Oltre al conseguimento di titoli di studio, l'apprendistato di terzo livello permette anche l'acquisizione di qualificazioni professionali, attraverso:

- lo svolgimento di attività di ricerca
- il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

La presenza, nell'offerta formativa di un ITS o di un ateneo, di un percorso in apprendistato, rappresenta un utile strumento per l'inserimento lavorativo degli studenti e dei laureati, favorisce lo sviluppo di competenze ritenute essenziali al sistema produttivo, riduce il disallineamento tra domanda e offerta, garantisce un'occupazione coerente con il percorso di studi realizzato e in linea con aspettative e attitudini e contribuisce a ridurre il fenomeno - sempre più diffuso nei percorsi universitari e negli ITS - di abbandono degli studi da parte dei giovani iscritti che, per garantirsi una propria autonomia economica, scelgono di accedere al mondo del lavoro prima del termine del percorso.

L'utilizzo di tale strumento rappresenta pertanto un'opportunità strategica per imprese, istituzioni formative e studenti in quanto contribuisce alla creazione di percorsi unici, rispondenti alle specifiche esigenze dell'impresa e in linea con le aspirazioni dell'apprendista.

L'offerta formativa in apprendistato costituisce il "collante" con il quale contemperare l'interesse legato alla missione educativa dell'istituzione formativa con l'interesse legato all'attività dell'impresa, in un'ottica di integrazione e complementarità.

Il presente documento rappresenta una guida pratica e sintetica dei passaggi necessari per l'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca in Italia.

Il tema è suscettibile di aggiornamenti successivi pertanto vi invitiamo a verificare le ulteriori revisioni sul sito Internet di Anpal Servizi all'indirizzo: <http://www.anpalservizi.it/attivita/apprendistato>.

Per approfondimenti e chiarimenti potete scrivere a [apprendistatoafer@anpalservizi.it](mailto:apprendistatoafer@anpalservizi.it).

# L'ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO IN 5 PASSI



## 1° PASSO – VERIFICHE PRELIMINARI ED INDIVIDUAZIONE DELL'APPRENDISTA

### Verifiche preliminari

Per attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è necessario, come prima cosa verificare:

- I. quanto disposto dalla **normativa nazionale** (in particolare D.Lgs 81/2015 e DM del 12/10/2015);
- II. i vincoli imposti dalla **regolamentazione regionale**, laddove presente;
- III. quanto disposto dalla **contrattazione collettiva e dagli accordi interconfederali**;
- IV. la presenza dei **requisiti aziendali** previsti per l'attivazione del contratto;
- V. il **numero massimo di apprendisti** che l'azienda ha la possibilità assumere.

**I. La normativa nazionale**, con il D.Lgs 81 del 2015 e il DM del 12 ottobre del 2015, regola in particolare gli aspetti contrattuali e formativi tra cui:

- ✓ le finalità del contratto;
- ✓ i criteri generali e gli standard formativi;
- ✓ la durata;
- ✓ i diritti ed i doveri;
- ✓ la regolamentazione del recesso ex art. 2118 c.c. al termine dell'apprendistato<sup>1</sup>;
- ✓ l'applicazione delle sanzioni per il licenziamento illegittimo durante il periodo di apprendistato, agganciandolo così alla normativa sui licenziamenti introdotta dal D.Lgs. 23/2015<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>La normativa vigente prevede che al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro può recedere, durante il periodo di formazione, per giusta causa o giustificato motivo. La possibilità per l'apprendista di recedere durante detto periodo per giusta causa deve ritenersi sussistente in base al principio di ordine generale. Il recesso dell'apprendista in assenza di giusta causa costituisce inadempimento contrattuale.

Si riportano, nella tabella di seguito, i principali provvedimenti riguardanti l'apprendistato.

PROVVEDIMENTO	DESCRIZIONE
Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - <i>Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni</i>	Il Decreto introduce diverse novità in materia di apprendistato, a partire dall'abrogazione, fatta salva la disciplina transitoria, del D.Lgs. 167/2011 (Testo Unico). La nuova disciplina ne conferma la natura di "contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione" e allo stesso tempo modifica l'articolazione interna delle tre tipologie contrattuali. Le principali novità riguardano l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca
D.M. 12 ottobre 2015 - <i>Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato</i>	Il Decreto Interministeriale MLPS-MIUR-MEF definisce gli standard formativi ed i criteri generali per l'attivazione delle due tipologie di apprendistato legate al sistema duale: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e di ricerca
Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185 - <i>Disposizioni integrative e correttive</i>	Il decreto apporta alcune modifiche ai decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, n. 148, 149, 150 e 151, attuativi della legge delega di cui all'articolo 1, comma 13, della legge 10 dicembre 2014, n. 183
Raccomandazione del Consiglio relativa a un quadro europeo per apprendistati efficaci e di qualità (7311/18)	La raccomandazione adottata indica opportuno che gli Stati membri, in conformità della legislazione nazionale e in stretta cooperazione con le parti interessate, garantiscano che i programmi di apprendistato siano in grado di rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e offrano benefici sia ai discenti sia ai datori di lavoro, ispirandosi ai criteri per apprendistati efficaci e di qualità definiti nella raccomandazione stessa.

**II. Alle regioni**, secondo quanto disposto dal co.4 art.45 del D.Lgs n.81/2015, è demandata la regolamentazione della durata e dei profili formativi e la definizione di specifici criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in accordo con le istituzioni formative e sentite le parti sociali territorialmente competenti.

Ad oggi non tutti i territori hanno regolamentato; nelle regioni in cui non è presente una specifica disposizione l'attivazione dei percorsi di apprendistato è disciplinata attraverso l'applicazione diretta delle disposizioni della normativa nazionale.

Complessivamente, ad oggi, sono quattordici le regioni, più due Province Autonome (di seguito PA) di Trento e Bolzano, che hanno recepito le nuove disposizioni. La maggior parte di queste amministrazioni hanno stipulato anche specifici Protocolli di intesa con le istituzioni formative e/o enti di ricerca e le parti sociali.

Di seguito una tabella riepilogativa delle delibere regionali in materia di apprendistato, in ordine di pubblicazione, per ciascuna regione/PA.

REGIONE/PA	N° DELIBERA E DATA DI RECEPIMENTO DEL DM del 12 OTTOBRE 2015
Lombardia	DGR X/4676 23/12/2015
Piemonte	DGR 26/2946 22/02/2016
Friuli Venezia Giulia	DGR 467 25/03/2016 DGR 598 08/04/2016
Basilicata	DGR 431 25/04/2016
Marche	DGR 485 23/05/2016
Calabria	DGR 213 13/06/2016
Sicilia	DGR 213 17/06/2016 - DGR 428 22/12/2016
Veneto	DGR 29/06/2016
Emilia Romagna	DGR 963 21/07/2016
Marche	DGR 485 23/05/2016 DGR 1045 - DGR 1044 12/09/2016
Campania	DGR 522 27/09/2016
Abruzzo	DGR 867 20/12/2016
Toscana	DGR 1408 27/12/2016
Lazio	DGR 123 21/03/2017
PA di Trento	DGP n. 1398 19/08/2016 - DGP n.286 06/03/2020
PA di Bolzano	LP n.8 capo IV 18/07/2017

**III. La contrattazione collettiva nazionale** (*di seguito CCNL*), ai sensi dell'art. 42 del D.Lgs. 81/2015<sup>3</sup>, ha invece il compito di disciplinare gli altri aspetti contrattuali nel rispetto di alcuni principi fissati dalla legge. In particolare:

- la regolamentazione riguardante la sospensione (malattia, maternità, ecc.) ed il prolungamento del periodo di apprendistato<sup>4</sup>;
- la regolamentazione delle ferie;
- la regolamentazione dell'orario di lavoro;
- la determinazione e la durata del periodo di prova (art. 2096 c.c.);
- l'inquadramento e la retribuzione, fermo restando il divieto di retribuzione a cottimo e il rispetto del principio di inquadramento al massimo di 2 livelli inferiori rispetto a quello finale o, in alternativa, la percentualizzazione della retribuzione in base all'anzianità di servizio<sup>5</sup>;
- la figura del tutor aziendale / referente aziendale;
- la possibilità di prolungamento del periodo formativo dovuto ad assenze (malattia, infortunio, altra causa di sospensione involontaria dal lavoro) superiore ai 30 giorni;
- la possibilità di cumulo di più periodi di apprendistato per l'acquisizione di nuove e ulteriori competenze lavorative<sup>6</sup>;
- la possibilità di finanziamento dei percorsi formativi con fondi interprofessionali.

<sup>3</sup> Il D.Lgs. n.81/2015, art. 42, comma 5, oltre a quanto direttamente disciplinato, rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad "accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

<sup>4</sup> in aggiunta a quanto previsto dal D.M. 12/10/2015, art. 4.

<sup>5</sup> Cfr. art.42 co.5 D.Lgs n.81/2015.

<sup>6</sup> Nel caso specifico il cumulo è possibile solo con l'apprendistato di I livello.

Dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, la contrattazione collettiva ha adeguato la disciplina in materia di apprendistato per lo più regolamentando gli aspetti retributivi attraverso accordi interconfederali, mentre i CCNL rinnovati in questo lasso di tempo raramente contengono adeguamenti della disciplina alle disposizioni attuative della Legge n. 183/2014 (cd. Jobs Act).

Ad oggi coesistono due diverse situazioni che danno origine ai seguenti scenari:

1. il CCNL applicato dal datore di lavoro ha adeguato la disciplina in materia di apprendistato di I e III livello<sup>7</sup> → in tal caso gli aspetti relativi alla retribuzione e alla disciplina generale saranno presenti nel CCNL.
2. Il CCNL applicato dal datore di lavoro non ha adeguato la disciplina in materia di apprendistato di I e III livello<sup>8</sup> ma è stato stipulato dalle parti sociali un accordo interconfederale, che disciplina gli aspetti retributivi → in tal caso occorrerà integrare le disposizioni dell'accordo interconfederale con le disposizioni del CCNL, relative alla disciplina generale e quindi applicabili a tutti i lavoratori subordinati, ovvero la disciplina dell'apprendistato professionalizzante (ai sensi dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015), ovvero ancora la disciplina dell'apprendistato (sia di I che di II livello), ai sensi del D. Lgs. n. 167/2011, qualora il CCNL non avesse recepito nemmeno l'art. 44 del D. Lgs. n.81/2015<sup>9</sup>;

**IV. La verifica della presenza dei requisiti strutturali, tecnici e formativi** del datore di lavoro costituisce vincolo di legge<sup>10</sup> ed è funzionale alla progettazione del percorso formativo in quanto consente di articolare il monte ore formativo tra percorso in impresa e formazione erogata dall'istituzione formativa.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti per il conseguimento di un titolo di istruzione terziaria superiore o per lo svolgimento di una ricerca o del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, deve possedere determinati requisiti che possono essere divisi in tre categorie:

- **capacità strutturali**, ossia deve possedere 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 deve garantire 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;
- **capacità formative**, ossia deve assicurare la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti.

---

<sup>7</sup> Ai sensi dell'art. 43 e 45 del D. Lgs.n.81/2015.

<sup>8</sup> Ai sensi dell'art. 43 e 45 del D.Lgs. n.81/2015.

<sup>9</sup> L'art. 44 del D.Lgs. n.81/2015 disciplina il contratto di apprendistato professionalizzante (detto anche di II livello).

<sup>10</sup> Art. 3 D.Lgs. n. 81/2015.

V. Oltre alla verifica di tali requisiti il datore di lavoro deve **verificare il numero massimo di apprendisti** che ha la possibilità assumere (anche in somministrazione) secondo quanto previsto dalla normativa<sup>11</sup> e cioè:

- per un datore di lavoro con **almeno 10 dipendenti**: massimo **3 apprendisti ogni 2 specializzati o qualificati in servizio**;
- per un datore di lavoro con un numero di **dipendenti da 3 a 9**: **1 apprendista per ogni specializzato o qualificato in servizio**;
- per un datore di lavoro con un numero di **dipendenti compreso tra 0 e 2**: **massimo 3 apprendisti**.

Occorre applicare **specifiche modalità di computo** nei seguenti casi:

- lavoratori assenti: vanno inclusi nel computo solo se non sono stati sostituiti;
- dipendenti part time: sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno;
- lavoratori intermittenti. Si computano nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre<sup>12</sup>;
- dipendenti a tempo determinato: si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro<sup>13</sup>.

Dal computo dei dipendenti occorre escludere i seguenti lavoratori:

- apprendisti
- assunti con contratto di reinserimento<sup>14</sup>;
- somministrati<sup>15</sup>;
- co.co.co.<sup>16</sup>.

La contrattazione collettiva ha la possibilità di introdurre, in deroga ai limiti numerici previsti dal D.Lgs. n.81/2015, limiti più stringenti. Pertanto occorre verificare sul CCNL applicato dall'impresa se i limiti per l'assunzione degli apprendisti corrispondono a quelli previsti dalla legge oppure sono differenti<sup>17</sup>.

---

<sup>11</sup> Art. 42, comma 7, del D.Lgs. n.81/2015. Per le imprese del **settore artigiano** il numero massimo degli apprendisti che si possono assumere è stabilito dall'art. 4 della L. 443/1985 (c.d. Legge quadro per l'artigianato) e varia in base al tipo di lavorazione. Per il computo dei dipendenti delle imprese artigiane, ai fini della valutazione dei limiti dimensionali, oltre alle regole generali per tutti i datori di lavoro, l'art. 4 della L. 443/1985 individua particolari specificità.

<sup>12</sup> Art.18 D.Lgs. n. 81/2015.

<sup>13</sup> Art.27 D.Lgs. n. 81/2015.

<sup>14</sup> Ai sensi dell'art. 20 della L. 223/1991.

<sup>15</sup> Circolare Inps 22/2007.

<sup>16</sup> Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015, art. 52, co. 1, applicabili solo ove regolamentati dalla contrattazione collettiva, oppure nel caso di prestazioni di professionisti iscritti all'albo, o ancora di attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni.

<sup>17</sup> Come chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 5/2013, nel caso in cui un datore di lavoro assuma un apprendista in violazione dei vincoli di legge, l'assunzione sarà efficace, ma il rapporto di lavoro sarà considerato a tempo indeterminato, dando luogo ad azioni di recupero contributivo e all'impossibilità per il datore di lavoro di recedere per giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo. Diversamente, qualora la violazione riguardi i limiti numerici definiti dalla contrattazione collettiva e non i limiti legali, non si darà luogo alla trasformazione del rapporto contrattuale, ma tale violazione determinerà effetti esclusivamente sul piano contrattuale per le imprese iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo CCNL.

## Individuazione dell'apprendista

Per l'individuazione dello studente/laureato/ricercatore da assumere con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca si dovrà innanzitutto tenere conto di quanto disposto dalla normativa nazionale in termine di requisiti richiesti: l'apprendista deve avere **un'età compresa tra i 18 ed i 29 anni (e 364 giorni)** ed essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore o del titolo superiore previsto per l'accesso al percorso a cui è finalizzato il contratto<sup>18</sup>.

La selezione degli apprendisti è effettuata dal datore di lavoro tenuto conto del parere dell'istituzione formativa e dell'interesse dello studente, e può essere realizzata mediante colloqui individuali, somministrazione di questionari di orientamento professionale, attraverso percorsi di alternanza scuola-lavoro o tirocinio svolti precedentemente, al fine di evidenziare motivazioni, attitudini e conoscenze dell'apprendista, anche in ragione del ruolo da svolgere in impresa.

Alcune possibili modalità per l'individuazione dell'apprendista sono le seguenti:

- ✓ l'istituzione formativa pubblica una vacancy per la raccolta delle candidature per una figura professionale richiesta dall'azienda e si occupa della pre-selezione di un gruppo di soggetti in possesso dei requisiti richiesti. In questo caso l'istituzione formativa, oltre a coprire il ruolo di ente formatore, svolge anche un'attività di orientamento e placement;
- ✓ l'azienda seleziona uno studente/laureato/tirocinante attraverso i propri canali e contatta l'istituzione formativa (ad esempio l'ufficio di orientamento ed accompagnamento al lavoro/career service) per concordare i passaggi successivi;
- ✓ lo studente, inserito in un percorso di studi, individua un'azienda, presenta la propria candidatura e contatta l'ufficio placement dell'istituzione formativa di riferimento per avviare il dialogo tra ente formativo e datore di lavoro.

Nel caso di gruppi classe dedicati, la procedura di selezione degli apprendisti e la stipula dei contratti di apprendistato è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe.

In ogni caso l'abbinamento studente/impresa viene sostenuto da una reciproca scelta delle due parti che possa soddisfare l'esigenza del datore di lavoro e che possa, allo stesso tempo, appagare le aspirazioni dello studente stesso; ciò ne garantisce la buona tenuta nel tempo.

Nel processo di selezione dell'apprendista sarà necessario accertarsi della corrispondenza tra l'attività lavorative, quindi la figura contrattuale richiesta ed il percorso di studi ordinamentale.

---

<sup>18</sup> È necessario comunque far riferimento a quanto indicato dalla normativa della Regione in cui si attiva il contratto.



## 2° PASSO – AVVIO DEL PERCORSO

### Sottoscrizione del protocollo

Ai fini dell'avvio del percorso, prima dell'attivazione del contratto, il datore di lavoro e l'istituzione formativa devono sottoscrivere un **protocollo formativo**, secondo il format previsto dal DM del 12 ottobre 2015 o dalla normativa della regione in cui viene attivato il contratto, che stabilisca:

- l'obiettivo formativo e la finalità del contratto;
- la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro;
- le modalità di individuazione degli apprendisti;
- il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda;
- le responsabilità dell'impresa e dell'istituzione formativa.

Il D.M. 12/10/2015 riporta uno **schema di protocollo** tra datore di lavoro e istituzione formativa, che le parti devono compilare ed hanno la facoltà di integrare, in funzione di specifiche esigenze.

Il protocollo formativo rappresenta una sorta di "convenzione" fra le parti, un documento in cui sono indicati principalmente i compiti, le responsabilità, le modalità di selezione degli apprendisti e le modalità di valutazione del loro percorso formativo.

### Individuazione dei TUTOR

Per attivare un contratto di apprendistato istituzione formativa e datore di lavoro sono tenuti, per legge<sup>19</sup>, ad individuare rispettivamente un **tutor formativo** ed un **tutor aziendale** (che può essere anche il datore di lavoro stesso). I soggetti nominati dovranno possedere un contratto con scadenza successiva al termine del periodo di apprendistato.

<sup>19</sup> Art 42 del D.Lgs n. 81/2015 e art.7 del DM del 12 ottobre 2015.

I tutor hanno il compito di formare, supportare e motivare il giovane guidandolo in un percorso di formazione pianificato e scegliendo ed utilizzando i metodi e gli strumenti didattici più idonei al raggiungimento degli obiettivi.

Al centro del processo di apprendimento vi è lo studente, con una particolare esperienza, una personalità, degli interessi e talenti che porta con sé e che è importante conoscere ed analizzare per definire le sue specifiche esigenze formative. Il livello di maturità personale e le competenze possedute, anche a parità di età, possono essere molto differenti a seconda dello studente. Il tutor ha il ruolo, quindi, di aiutare l'apprendista a sviluppare uno stile di apprendimento personalizzato, autonomo ed orientato ai processi aziendali intervenendo, in caso di difficoltà, con soluzioni che possano valorizzare le specifiche peculiarità e capacità individuali.

Per la nomina del tutor sarà necessario:

- verificare le indicazioni rispetto a requisiti ed eventuali obblighi di formazione definiti nel CCNL applicato;
- definire e condividere il ruolo e le funzioni dei due soggetti;
- concordare le modalità di interazione e di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo, nella definizione del protocollo con l'istituzione formativa, al fine di garantire la coerenza degli interventi formativi nel rispetto delle finalità previste.

Il due tutor dovranno in particolare svolgere le seguenti funzioni:

<b>TUTOR DIDATTICO/FORMATIVO</b>	<b>TUTOR AZIENDALE</b>
Elaborare, assieme al tutor aziendale, il <i>piano formativo individuale</i>	Elaborare, assieme al tutor formativo, il <i>piano formativo individuale</i>
Favorire il raccordo didattico ed organizzativo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro al fine di garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna	Affiancare l'apprendista in fase di inserimento ed impartire la formazione agli studenti in azienda
Fungere da raccordo tra competenze acquisite nell'Istituzione formativa e attività di formazione on the job	Fungere da raccordo tra le attività svolte in azienda e le competenze acquisite presso l'istituzione formativa
Supportare lo studente nell'organizzazione dello studio e fornire un sostegno metodologico per il trasferimento delle tecniche di ricerca funzionali alla realizzazione del progetto di ricerca	Pianificare, gestire e controllare la formazione in azienda eventualmente delegando ad altri collaboratori specializzati (mentor) alcuni aspetti della formazione
Assistere e guidare gli studenti durante l'intero percorso facilitando l'applicazione, in campo lavorativo, delle conoscenze apprese in ambito didattico	Fornire, all'istituzione formativa, tutti gli elementi utili per la valutazione delle attività dell'apprendista, nonché per l'efficacia del processo formativo
Valutare, insieme al tutor aziendale, gli obiettivi raggiunti durante il percorso formativo e le competenze sviluppate dallo studente	Valutare, insieme al tutor formativo, gli obiettivi raggiunti durante il percorso formativo e le competenze sviluppate dallo studente

Monitorare insieme al tutor aziendale, le attività e affrontare le eventuali criticità	Monitorare, insieme al tutor formativo, le attività e affronta le eventuali criticità
Procedere, con la collaborazione del tutor aziendale, alla redazione del <i>dossier Individuale</i> e garantire l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite al termine del percorso formativo anche in caso di risoluzione anticipata del contratto	Partecipare, in collaborazione con il tutor formativo, alla redazione del <i>dossier Individuale</i> .

**Per garantire un'attività di tutoraggio di qualità sarà necessario che impresa formativa e datore di lavoro assicurino, ove necessario, una formazione adeguata dei tutor.**

#### Durata del contratto

L'articolazione della formazione, che verrà riportata nel piano formativo individuale (*di seguito PFI*), dovrà tenere conto prima di tutto della durata minima e massima del contratto previste dalla normativa regionale/nazionale. Si specifica che per durata contrattuale si intende la fase formativa del contratto, che termina quindi con il conseguimento del titolo di studio o il raggiungimento degli obiettivi di ricerca, poiché il contratto di lavoro è a tempo indeterminato.

Il D.Lgs 81/2015 all'art.42 co.2 stabilisce che un contratto di apprendistato **non può essere di durata inferiore a 6 mesi** e, in relazione alla finalità del percorso, **superiore al tempo necessario al conseguimento del titolo di studio, tenendo conto della durata del percorso ordinamentale**. Pertanto, ad esempio, per un apprendistato finalizzato al raggiungimento di una laurea magistrale, la durata massima del contratto potrà essere di due anni, qualora lo studente si trovi all'inizio del percorso; nel caso in cui il laureando avesse già sostenuto esami, la durata massima sarà calcolata in funzione del tempo residuo al raggiungimento del titolo.

Per il **praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche** il periodo di apprendistato non può superare il tempo necessario previsto per il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Per **l'attività di ricerca** il tempo massimo è definito, nell'ambito del piano formativo individuale dell'apprendista, in rapporto alla durata del progetto di ricerca e comunque non superiore a 3 anni. Il contratto può essere prorogato fino ad un anno, in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca, previa modifica e aggiornamento del piano formativo.

Il periodo complessivo del contratto di apprendistato deve necessariamente garantire lo svolgimento delle ore previste dal percorso ordinamentale (in formazione interna ed esterna), coerentemente con le disposizioni sull'orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva. Quest'ultimo aspetto è particolarmente rilevante qualora si intenda attivare un contratto di apprendistato in modalità part-time, poiché nel monte orario complessivo previsto deve esserci capienza sufficiente per svolgere tutte le ore di formazione (interna ed esterna) previste.

L'avvio del contratto di apprendistato può avvenire sia all'inizio del percorso formativo sia in un momento successivo, laddove la regolamentazione regionale lo consenta.

Qualora il contratto di apprendistato sia attivato a corso iniziato, quando una parte delle ore del percorso ordinamentale siano già state svolte, la percentuale di formazione interna ed esterna dovrà essere calcolata considerando le ore residue del percorso formativo (o i crediti formativi ancora da acquisire). Pertanto si dovranno sottrarre, dal monte orario ordinamentale complessivo, le ore già effettuate.

E' bene in ogni caso verificare se la regione di riferimento abbia disposto, con apposito atto, indicazioni differenti rispetto a quanto indicato a livello ministeriale riguardo alla durata massima o ai requisiti specifici richiesti per l'avvio del contratto (come ad esempio il possesso di un numero minimo di crediti formativi universitari).



### 3° PASSO – PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE

Come abbiamo detto l'apprendistato di alta formazione è un contratto di lavoro la cui natura prevede che il lavoratore abbia una duplice obbligazione: l'espletamento delle **attività lavorative** previste dal contratto e il **conseguimento di un titolo di studio o il raggiungimento di un obiettivo di ricerca oppure l'espletamento della pratica necessaria per l'accesso all'esame di stato previsto per le professioni ordinistiche**. Le due attività, lavorativa e formativa, non devono essere svolte in parallelo, ma concorrere entrambe al raggiungimento degli obiettivi oggetto del contratto.

Per pianificare le attività formative e lavorative è necessario procedere con la progettazione del percorso formativo, o del progetto di ricerca in un assetto di collaborazione congiunta.

#### Co- progettazione del percorso

È fondamentale che la progettazione del percorso formativo venga realizzata e condivisa dai tre principali attori parte in causa – **istituzione formativa** (tutor formativo), **impresa** (tutor aziendale) e **studente** - con la definizione di motivazioni, obiettivi, metodi e strumenti.

Il coinvolgimento di tutti i soggetti, compresi eventuali mentori (docenti, consulenti ed altre figure rilevanti per la definizione dei percorsi formativi) in una progettazione congiunta dei percorsi di istruzione - lavoro è indispensabile infatti per determinare in modo adeguato le competenze e le capacità da sviluppare, il profilo professionale di uscita e la coerenza con la programmazione dell'offerta formativa dell'istituzione formativa, la metodologia e il programma didattico, il tipo di supporto richiesto a tutor formativo ed aziendale ed eventuali mentori, la distribuzione del monte ore di formazione off-the-job e on-the-job, i sistemi di monitoraggio e valutazione, le modalità di verifica e attestazione delle competenze e dei crediti formativi.

I percorsi possono essere **costruiti nell'ambito di un'offerta formativa esistente** (ad esempio corsi ITS, corsi di laurea, master o dottorati in apprendistato) debitamente adeguata e progettata nell'ottica di un coinvolgimento di apprendisti e strutturata tenendo conto delle esigenze dell'impresa o **progettati ad hoc** per il singolo apprendista o per una classe/gruppo di apprendisti. Per quanto riguarda i gruppi classe (nel caso, ad esempio di un percorso ITS o master in apprendistato), gli apprendisti possono essere assunti presso imprese diverse, o presso aree differenti della stessa impresa, ma con lo stesso

fabbisogno formativo, almeno in relazione agli insegnamenti di tipo teorico, anche in considerazione della possibilità di svolgere presso l'impresa stessa la formazione di tipo professionalizzante.

Per l'apprendistato di ricerca l'istituzione formativa, in qualità di "garante" della parte scientifica ha il compito di:

- individuare, progettare ed attivare percorsi formativi trasversali, specialistici/professionalizzanti e di tutoraggio rispondenti alle esigenze delle imprese e co-attuati con le stesse;
- fornire all'apprendista il necessario supporto metodologico e trasferire tecniche di ricerca funzionali alla realizzazione delle attività previste dal contratto;
- rendere disponibili all'apprendista gli strumenti e i laboratori funzionali alla realizzazione del piano formativo;
- consentire il trasferimento tecnologico.

#### Stesura del PFI

Come disposto dal D.Lgs n. 81 del 2015 l'istituzione formativa è tenuta, contestualmente alla stipula del contratto e con il coinvolgimento del datore di lavoro e dell'apprendista stesso, a definire il **piano formativo individuale** (*di seguito PFI*) sulla base dello schema previsto dalla normativa nazionale o regionale, che definisce contenuti, durata e organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa.

Nel PFI vengono descritti i contenuti dell'azione formativa e di supporto metodologico e/o strumentale necessari all'apprendista per il conseguimento dell'obiettivo formativo cui è finalizzato il contratto stesso.

Il percorso formativo in apprendistato si sviluppa nel quadro definito dal piano di studi o nel progetto di ricerca e tiene conto delle specifiche esigenze professionali dell'impresa e di quelle formative dell'apprendista anche sulla base delle specifiche attitudini ed aspirazioni professionali del candidato.

Quindi, nella costruzione del percorso, da effettuarsi anche in relazione alla durata massima prevista per la componente formativa, occorre quantificare i contenuti formativi:

- ✓ che l'istituzione formativa deve erogare direttamente, in quanto di carattere teorico;
- ✓ la cui erogazione può essere demandata all'impresa, sia in assetto formale, sia on the job.

Al fine di compilare il PFI il datore di lavoro e l'istituzione formativa, nel rispetto delle disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti, si coordineranno per:

- ✓ verificare competenze professionali richieste dall'impresa;
- ✓ verificare il fabbisogno formativo dell'apprendista;
- ✓ stabilire quali mansioni l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da conseguire;
- ✓ concordare i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna rispettando le percentuali previste dalla normativa nazionale;
- ✓ definire i criteri e le modalità di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti;

- ✓ stabilire le modalità di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo in relazione alla realizzazione del percorso formativo dell'apprendista e alla valutazione degli apprendimenti.

Il D.M. 12/10/2015 riporta in allegato uno **schema di piano formativo individuale** che le parti devono compilare ed hanno la facoltà di integrare, in funzione di specifiche esigenze.

Per la progettazione delle attività formative/lavorative occorre quindi individuare, sulla base dell'articolazione del percorso, le modalità di erogazione che apportino ulteriori elementi di flessibilità ed elementi di integrazione tra i due luoghi di apprendimento come ad esempio:

- ✓ formazione mediante la metodologia e-learning;
- ✓ partecipazione a seminari, convegni nazionali o internazionali, soggiorni presso unità operative dell'impresa all'estero, ecc...;
- ✓ supporto metodologico alle imprese per favorire il trasferimento del loro know how specifico agli apprendisti;
- ✓ creazione di ambienti virtuali di condivisione di documentazione e che favoriscano la comunicazione tra gli attori (bacheche, forum, chat, ecc...).

Il PFI, **parte integrante del contratto di lavoro, può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.** Laddove le variazioni comportino modifiche sostanziali del PFI (ad es. data fine periodo formativo, variazione del tutor aziendale, variazione del tutor formativo, etc...) esse devono essere espone, nelle loro ragioni e obiettivi, ed è prevista la controfirma dello stesso da parte di istituzione formativa, datore di lavoro e apprendista.

Lo schema di PFI si articola in 5 sezioni:

1. anagrafica del datore di lavoro;
2. anagrafica dell'istituzione scolastica/formativa;
3. anagrafica dell'apprendista;
4. durata e articolazione annua della formazione interna ed esterna;
5. valutazione degli apprendimenti.

Il PFI deve essere sottoscritto dal datore di lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista (o esercente la potestà genitoriale, in caso di minore) in triplice originale (ognuna delle parti trattiene un originale). Eventuali modifiche/integrazioni in corso d'opera devono essere sottoscritte e archiviate dalle tre parti.

**Articolazione della formazione on e off the job**

L'organizzazione dei percorsi in apprendistato si articola in periodi di "formazione interna" e "formazione esterna" all'impresa, che assumono valore di "apprendimento formale"<sup>20</sup> e si svolgono, rispettivamente, sul luogo di lavoro e presso l'istituzione formativa integrandosi ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti dai percorsi ordinamentali o dagli obiettivi di ricerca.

La durata complessiva del monte ore del percorso, per l'apprendistato per il conseguimento di un titolo di studio, è costituita dalla somma dei periodi di formazione interna ed esterna previste dai relativi ordinamenti didattici. La durata dell'apprendistato di ricerca invece viene stabilita dal tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano.

Rispetto all'organizzazione dell'attività formativa, l'articolo 5 del DM del 12 ottobre del 2015 indica, tra gli standard formativi, il limite delle ore di formazione esterna ed interna che devono essere rispettati nella definizione del piano formativo.

I parametri previsti per il calcolo della formazione si differenziano in base alla finalità del contratto così come riportato nella tabella seguente.

Finalità del contratto	Formazione esterna	Formazione interna
<b>Conseguimento di titoli di studio di alta formazione</b> <i>(laurea, laurea magistrale, master di I o III livello, dottorato di ricerca, specializzazione universitaria)</i>	<b>Non può essere superiore al 60%</b> del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento.	É pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.
<b>Conseguimento del diploma ITS</b>	<b>Non può essere superiore al 60%</b> dell'orario obbligatorio ordinamentale dei percorsi ITS <sup>21</sup> .	
<b>Attività di ricerca e Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche</b>	<b>Non è obbligatoria.</b>	<b>Non può essere inferiore al 20%</b> del monte orario annuale contrattualmente previsto (secondo indicazioni del CCNL di riferimento).

Come si evince dalla tabella, per i percorsi di studio universitari, compresi i dottorati, e diplomi dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica, la base di calcolo è rappresentata dai crediti formativi collegati alle sole ore di lezione frontale previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento<sup>22</sup>. Per quanto riguarda invece i percorsi di istruzione tecnica superiore viene assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale complessivo<sup>23</sup>.

Per quanto riguarda infine i percorsi di apprendistato non collegati al conseguimento di un titolo di studio - quindi apprendistato per praticantato o attività di ricerca - la formazione interna dovrà essere

<sup>20</sup> Ai sensi dell'art.2, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 13/2013

<sup>21</sup> Art.5 co. 6 lettera f) DM del 12 ottobre 2015.

<sup>22</sup> Così come disposto dalla lettera f, comma 6, art. 5. del D.M. del 12 ottobre 2015.

<sup>23</sup> Così come previsto dalla lettera g, comma 6, art. 5 del DM del 12 ottobre 2015.

pari ad almeno il 20% del monte ore annuale previsto dal contratto collettivo nazionale applicato, mentre quella esterna non viene considerata obbligatoria<sup>24</sup>.

Si tratta di parametri rilevanti in quanto possono incidere sulla determinazione della retribuzione dell'apprendista.

---

<sup>24</sup> Comma 11, art. 5. D.M. 12 ottobre 2015.



## 4° PASSO - ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO

Una volta sviluppato il piano formativo individuale, l'impresa e lo studente sono pronti per la stipula del contratto a cui andrà allegato, contestualmente, il piano formativo individuale.

### Stipula del contratto

Ai sensi dell'art.42, co.1 D.Lgs 81/2015 **il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta** per poter provare la natura e le condizioni del rapporto.

Il contratto deve essere sottoscritto da datore di lavoro e dall'apprendista in doppio originale (ognuna delle parti trattiene un originale).

All'interno del documento devono essere indicati e contenuti:

- ✓ la figura contrattuale, che deve essere correlabile ad una delle figure in uscita dal percorso di studi;
- ✓ i riferimenti del tutor aziendale, che deve essere in possesso degli eventuali requisiti previsti dal CCNL applicato;
- ✓ la data di termine del periodo formativo in apprendistato, che deve essere coerente con il percorso formativo funzionale al conseguimento del titolo cui è finalizzato il contratto, o con il tempo necessario al raggiungimento degli obiettivi di ricerca previsti ed entro i limiti imposti dalla normativa;
- ✓ il PFI, che deve riportare l'articolazione e le modalità di realizzazione del percorso formativo, secondo gli accordi intercorsi tra istituzione formativa e datore di lavoro.

### Retribuzione dell'apprendista

La retribuzione dell'apprendista prevista nel contratto è definita dal CCNL applicato dal datore di lavoro o dall'accordo interconfederale di riferimento e tiene conto di quanto disposto dal D.Lgs 81/2015<sup>25</sup> e cioè:

- può essere determinata mediante **sotto-inquadramento fino a 2 livelli** rispetto a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto;

---

<sup>25</sup> Art. 43, co. 7 e a art.45 co.3.

*oppure*

- può essere determinata in **misura percentuale** rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto.

Inoltre, **Il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione esterna** (le ore di formazione svolte dall'istituzione formativa) e può **riconoscere all'apprendista una retribuzione oraria pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione interna.**

Sono fatte salve eventuali diverse previsioni dei CCNL ed eventuali accordi migliorativi personalizzati. Per le ore di lavoro effettivo spetta una retribuzione conforme alle previsioni dei CCNL o di eventuali accordi interconfederali di riferimento dell'azienda. In ogni caso, i livelli retributivi fissati dal D.Lgs. n. 81/2015, ovvero dalla contrattazione collettiva, rappresentano uno standard minimo garantito all'apprendista con la conseguente possibilità, per il datore di lavoro, di riconoscere un trattamento retributivo più favorevole in applicazione del principio del *favor laboris* (Sentenza della Corte di Cassazione 29 novembre 1985, n.5977).

#### Ferie, malattia e maternità

L'istituto delle **ferie** e le relative modalità di fruizione sono disciplinati dall'art. 10 del D.Lgs. n. 66/2003, il quale dispone che i lavoratori abbiano diritto ad un periodo di ferie annuale non inferiore a 4 settimane e che tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, vada goduto per almeno due settimane consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. Il periodo di ferie goduto dall'apprendista non comporta alcuna proroga del contratto trattandosi di evento normale (fisiologico) nello svolgimento del rapporto<sup>26</sup>.

Per quanto riguarda la **malattia**, a decorrere dal 1° gennaio 2007, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, in qualsiasi settore di attività, sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati (L. 296/2006, art. 1, c. 773). Agli apprendisti assenti per malattia è riconosciuta la contribuzione figurativa<sup>27</sup>.

In caso di sospensione involontaria superiore a trenta giorni, il datore di lavoro può prolungare il periodo di apprendistato secondo quanto previsto dai contratti collettivi<sup>28</sup>, con l'obbligo «di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto».

Gli apprendisti e le apprendiste sono soggetti al D. Lgs. n. 151/2001 sulla tutela della **maternità** e della **paternità**<sup>29</sup> che non è computata ai fini della sua durata totale ma rappresenta un vero e proprio periodo di sospensione dell'apprendistato.

<sup>26</sup> Cassazione n. 15915/2000 e n. 20357/2010.

<sup>27</sup> Si applicano, inoltre, le disposizioni in materia certificazione medica telematica, di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia e le eventuali assenze ingiustificate a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, dovranno essere sanzionate secondo i criteri e le modalità già applicati per i lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità di malattia.

<sup>28</sup> D.Lgs. n. 81/2015, art. 42, c. 5, lett. g.

<sup>29</sup> Art. 2, comma 1, lett. E D.Lgs. n. 151/2001.

### Sgravi contributivi e fiscali

Il datore di lavoro che sceglie la strada dell'apprendistato usufruirà di **sgravi contributivi e fiscali**: per le imprese sotto i 9 dipendenti (o pari a 9) è prevista una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al 3,11% il primo anno, il 4,61% il secondo anno e l'11,61% il terzo anno. Per le imprese sopra i 9 dipendenti l'aliquota sarà pari all'11,61%. Di seguito la tabella riepilogativa.

DIMENSIONE IMPRESA	Aliquota contributiva a carico del lavoratore <sup>30</sup>	Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro	Contributo NASpl	Contributo per fondi interprofessionali	Totale
Sopra i 9 dipendenti	5,84%	10% <sup>31</sup>	1,31% <sup>32</sup>	0,30%	11,61%
Sotto i 9 dipendenti (o pari a 9)	5,84%	1°anno: 1,5% 2°anno: 3% dal 3°anno: 10%	1,31%	0,30%	1°anno: 3,11% 2°anno: 4,61% 3° anno: 11,61%

L'aliquota contributiva dell'11,61% viene mantenuta anche per un anno dalla conferma del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore è del 5,84% ed è confermata anche nei 12 mesi successivi all'assunzione a tempo indeterminato.

Inoltre per quanto riguarda le agevolazioni fiscali, il D.lgs. 446 del 1997 prevede che le spese sostenute per gli apprendisti siano escluse dal calcolo della base imponibile IRAP<sup>33</sup> (imposta regionale sulle attività produttive). In più i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non rientrano - per tutta la durata del periodo formativo - nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (es. Legge 68/99): ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota dei disabili non sono presi in considerazione gli apprendisti.

Il calcolo della contribuzione dovuta per gli assunti con contratto di apprendistato è effettuato in relazione alla misura della retribuzione effettivamente corrisposta, fermo restando il rispetto delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e da quelle dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria, sul piano nazionale<sup>34</sup>.

<sup>30</sup> Per gli apprendisti è prevista un'imposta con aliquota contributiva per l'assicurazione calcolata sulla retribuzione prevista ridotta rispetto a quella per i lavoratori non apprendisti.

<sup>31</sup> Legge n. 296/2006, art. 1, comma 773 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 27 dicembre 2006, n. 299, S.O. 9).

<sup>32</sup> Art. 25, L. n. 845/19789, per un totale pari all'1,61%.

<sup>33</sup>Cfr. art. 11 c. 1 lett. a) n. 5) D.lgs 446/1997.

<sup>34</sup> Circolare INPS n. 108/2018, al paragrafo 3.1; art. 1, comma 1, D.L. n. 338/1989, alla luce dell'interpretazione autentica recata. dall'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995.

Per le ore di formazione svolte presso le istituzioni formative, quindi all'esterno della sede aziendale e per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione, non sussistono obblighi contributivi<sup>35</sup>.

Sia in relazione all'attività formativa esterna sia a quella svolta nell'ambito della sede aziendale, i contratti collettivi possono prevedere condizioni retributive di miglior favore, a fronte delle quali vanno adeguati anche gli obblighi contributivi.

### Comunicazione obbligatoria

Il datore di lavoro, o un suo intermediario, deve effettuare, entro le 24 ore del giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro, la comunicazione obbligatoria (*di seguito CO*) di instaurazione del rapporto di lavoro per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dai servizi competenti secondo le modalità stabilite dalla regione sede dell'azienda ospitante. Se le sedi sono in più regioni, è possibile accentrare le comunicazioni nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale<sup>36</sup>.

La comunicazione è valida ai fini dell'assolvimento degli obblighi nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo<sup>37</sup>.

La CO deve riportare:

- **data inizio rapporto**, ossia la data da cui decorrono l'obbligo della prestazione lavorativa e l'obbligo della remunerazione<sup>38</sup>;
- **data fine periodo formativo**, corrispondente al conseguimento del titolo di studio.

A tal proposito si chiarisce che il contratto di apprendistato è già una tipologia di contratto a "tempo indeterminato"; ciò che cambia al termine del periodo formativo (coincidente appunto con il contratto di apprendistato) è la qualifica del lavoratore (non più "apprendista") che proseguirà dunque con una tipologia di rapporto di lavoro subordinato "ordinario".

Nella CO occorrerà quindi inserire una data "prossima" a quella in cui l'apprendista sosterrà l'esame o raggiungerà gli obiettivi di ricerca, considerando che al momento del raggiungimento del risultato finale (anche se in anticipo rispetto al tempo previsto) il "periodo formativo" si considera comunque espletato<sup>39</sup>.

---

<sup>35</sup> Sul punto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con risposta ad Interpello n. 22/2016, ha infatti chiarito che la contribuzione dovuta per gli apprendisti deve essere calcolata esclusivamente sulle retribuzioni effettivamente corrisposte. Il Ministero ha altresì precisato che per tali periodi non retribuiti non è neppure configurabile un diritto dell'apprendista all'accREDITAMENTO di contribuzione figurativa.

<sup>36</sup> D.Lgs. n. 81/2015, art. 47, c. 8.

<sup>37</sup> Art. 4-bis, c. 6, D.Lgs. n. 181/2000.

<sup>38</sup> Nota MLPS 14 febbraio 2007, n. 4746.

<sup>39</sup> Il periodo di apprendistato finisce naturalmente al conseguimento del titolo di studio o al raggiungimento degli obiettivi di ricerca: nel caso in cui l'esame venga svolto prima della data apposta nel contratto, o nel caso in cui la ricerca venga conclusa in anticipo, il periodo d'apprendistato potrà dirsi terminato e sarà possibile recedere liberamente dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, o lasciarlo proseguire come rapporto di lavoro subordinato ordinario.

Prima dell'inizio dell'attività di lavoro, il datore è tenuto a consegnare all'apprendista una copia della CO (Mod. Unificato Lav)<sup>40</sup>.

La CO di assunzione si articola nelle seguenti sezioni:

1. dati generali;
2. anagrafica impresa;
3. anagrafica lavoratore;
4. inizio rapporto;
5. anagrafica tutore.

La durata dell'annualità contrattuale corrisponde convenzionalmente all'annualità formativa. Ad esempio, un contratto avviato a novembre terminerà la prima annualità contrattuale in corrispondenza con il termine dell'annualità formativa e la seconda annualità contrattuale inizierà in corrispondenza con l'avvio della seconda annualità formativa.

Occorre verificare che l'assunzione avvenga nelle modalità e nei termini corretti, così da poter usufruire degli sgravi retributivi, contributivi e fiscali legati al contratto di apprendistato.

La qualifica professionale indicata nella CO sarà determinata dal complesso delle mansioni che vengono praticamente espletate dal lavoratore e deve essere direttamente correlabile ad una delle figure di che costituiscono la finalità del contratto di apprendistato.

---

<sup>40</sup> L'obbligo si intende assolto anche con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro contenente tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.



## 5° PASSO – MONITORAGGIO, VALUTAZIONE E TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO

### Valutazione del percorso

In analogia ai modelli duali del nord Europa, il conseguimento degli obiettivi formativi avviene sia a seguito della frequenza di percorsi formativi, sia attraverso il lavoro. Questa disposizione non si pone in contrasto con i vincoli ministeriali relativi al riconoscimento dei CFU, ma evidenzia come la realizzabilità di tali percorsi, nel quadro degli insegnamenti previsti richiede l'impegno da parte delle istituzioni formative a verificarne il conseguimento da parte dell'apprendista non solo attraverso la classica modalità: frequenza corso-> esame, ma anche dal **rilievo delle conoscenze acquisite in assetto lavorativo**, dimostrabile anche, ad esempio, con i risultati lavorativi conseguiti (prodotti e/o servizi realizzati).

Per la valutazione dei periodi di applicazione pratica è fondamentale il ruolo del tutor aziendale, il quale accompagnando l'apprendista nel processo lavorativo può esprimere, con l'ausilio di appositi strumenti, una valutazione che verrà poi acquisita dal tutor formativo durante i momenti di coordinamento e trasferita all'istituzione formativa per la valutazione complessiva del percorso.

Il tutor aziendale è chiamato ad esprimere sia una valutazione "di processo", ossia volta a rilevare le attitudini comportamentali e relazionali dell'allievo/apprendista attraverso l'osservazione quotidiana, sia una valutazione degli apprendimenti, attraverso l'utilizzo di strumenti di verifica degli obiettivi formativi conseguiti, quali ad esempio, le prove esperte/project work.

Per gestire e monitorare efficacemente la formazione interna, è pertanto opportuno che il datore di lavoro, con il supporto dell'Istituzione formativa predisponga e impieghi alcuni strumenti operativi:

- **registro presenze** apprendista;
- **strumenti e materiali didattici** (pc, dispense, materiali per esercitazioni, verifiche, ecc.);
- **modello di coordinamento** con l'istituzione formativa per la gestione integrata del percorso.

I periodi di **formazione interna** all'impresa concorrono all'acquisizione delle competenze cui è finalizzato lo specifico percorso formativo e pertanto, nell'ambito del PFI, ad essi vengono associate le competenze o parti di esse, il cui conseguimento deve essere verificato.

Il datore di lavoro è responsabile unicamente per la formazione impartita all'interno dell'impresa: a differenza del passato non può essere ritenuto responsabile di inadempimenti riguardanti la formazione esterna non dipendenti dalla sua volontà ma solo di eventi da lui direttamente controllabili.

L'Istituzione formativa, avvalendosi del contributo del datore di lavoro/tutor aziendale effettua la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato e ne dà evidenza nel documento previsto dalla normativa al termine della fase formativa: il dossier individuale.

#### Conclusione del periodo formativo

Il periodo formativo del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca termina nel momento in cui, alla data prevista nel piano formativo individuale il lavoratore:

- **consegue il titolo di studio**, secondo le specificità dei percorsi attivati da ciascuna istituzione formativa;
- **completa il progetto di ricerca** (per apprendistato di ricerca);
- **consegue l'attestato di compiuta pratica** per l'ammissione all'esame di Stato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Al termine del periodo formativo viene consegnato all'apprendista il **dossier individuale** in cui è contenuta tutta la documentazione relativa all'esperienza in apprendistato tra cui: la documentazione generale, la documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti, le eventuali attestazioni ottenute durante il percorso, le indicazioni del tutor formativo e del tutor aziendale e le griglie di indicatori di trasparenza per la valutazione degli apprendimenti.

La compilazione del dossier individuale viene garantita anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, fissando il periodo minimo in apprendistato a tre mesi; per avere diritto alla valutazione 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.

Il D.M. 12/10/2015 riporta in allegato uno **schema di dossier individuale** che l'istituzione formativa, coadiuvata dal datore di lavoro, deve compilare al termine del periodo formativo in apprendistato.

Conclusa la fase di apprendistato e dopo aver valutato, sulla base degli indicatori definiti in fase di progettazione, l'esperienza vissuta e i risultati raggiunti, le parti possono decidere se proseguire il rapporto di lavoro o recedere dal contratto.

Lo scenario che si presenterà sarà pertanto il seguente:

1. Il rapporto **prosegue** come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 4). In tal caso non è necessaria alcuna comunicazione: alla scadenza della fase formativa il rapporto di apprendistato si trasforma automaticamente in rapporto di lavoro subordinato a tutele crescenti ai sensi del D.lgs. 23/2015.

2. Le parti **recedono** dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine (art. 42, co. 4)<sup>41</sup>. Al fine di consentire il rispetto del periodo di preavviso, l'istituzione formativa deve inviare tempestivamente la comunicazione formale dell'acquisizione del titolo di studio all'impresa.
3. Il contratto viene **prorogato, per massimo 12 mesi**, solo per l'apprendistato di ricerca<sup>42</sup> in ragione di esigenze particolari. In questo caso occorre formalizzare la proroga modificando la CO entro ed integrando il PFI con l'aggiunta delle nuove competenze da conseguire e della modifica della validità del protocollo.

In caso di cessazione del contratto **sarà altresì possibile l'attivazione di un nuovo contratto di apprendistato** (non è consentita dalla normativa la trasformazione del contratto senza cessazione di continuità) solo se finalizzato al conseguimento di un titolo di studio successivo, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Il datore di lavoro può esercitare il recesso con comunicazione formale all'apprendista nel rispetto del termine di preavviso indicato nel CCNL applicato. Al momento della disdetta il datore di lavoro potrà rinunciare al preavviso lavorato e corrispondere la relativa indennità sostitutiva, ovvero, potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo pari al preavviso (cd. "preavviso lavorato"). Se è l'apprendista a voler recedere dal contratto, alla data della prova d'esame per il rilascio del titolo, dovrà comunicarlo formalmente al datore di lavoro anch'esso nel rispetto del preavviso e procedere alle dimissioni on line sul sito dell'INPS.

<sup>42</sup> Art.4 co. 4 DM 12 ottobre 2015.

<sup>43</sup> Nota INL n. 1026 del 23 novembre 2020.



## APPROFONDIMENTI

### L'apprendistato in somministrazione

L'apprendistato di alta formazione e ricerca, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 81/2015, riconosce alle **agenzie di somministrazione** la possibilità di assumere apprendisti da impiegare per l'esecuzione di missioni di lavoro somministrato in tutti i settori produttivi<sup>44</sup>.

In virtù di tale previsione normativa, il contratto di somministrazione, ovvero l'accordo di natura commerciale che lega l'utilizzatore e l'agenzia per il lavoro ed a cui il contratto di apprendistato tra agenzia e lavoratore si collega, deve essere un contratto a tempo indeterminato (c.d. staff leasing). Questa novella legislativa si applica a tutte e tre le tipologie di apprendistato e, quindi, anche a quello di alta formazione<sup>45</sup>. In questo caso l'impresa che gestisce il contratto e i rapporti con l'Istituzione formativa è l'agenzia per il lavoro.

La somministrazione in apprendistato prevede il coinvolgimento di quattro soggetti, uno in più del contratto di apprendistato ordinario:

- **il lavoratore**, ossia il giovane apprendista;
- **l'Istituzione formativa** che partecipa al contratto con il ruolo formativo;
- **l'utilizzatore**, quindi l'azienda che si rivolge all'agenzia di somministrazione perché necessita di una determinata figura professionale;
- **il somministratore**, ovvero l'agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro che attiva il contratto;

Come funziona il contratto?

---

<sup>44</sup> La possibilità di assumere apprendisti in somministrazione è prevista espressamente dal D.Lgs. n.81/2015 all'articolo 42, comma 7, secondo il quale "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 cento 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".

<sup>45</sup> La circolare n. 06/2016 di Assolavoro, l'Associazione Nazionale di categoria delle Agenzie per il lavoro, si è pronunciata sulla possibilità di attivare legittimamente contratti di apprendistato di primo e terzo livello in somministrazione presso le Agenzie per il Lavoro associate. Assolavoro, infatti, ha chiarito che sebbene il Contratto Collettivo Nazionale per la categoria delle Agenzie di somministrazione di lavoro disciplini sistematicamente soltanto l'apprendistato professionalizzante (o di secondo livello), è possibile attivare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (o di primo livello) e di apprendistato di alta formazione e ricerca (o di terzo livello).

1. Agenzia di somministrazione e datore di lavoro utilizzatore stipulano il contratto in somministrazione.
  - Agenzia per il lavoro e Istituzione formativa stipulano il protocollo formativo.
  - Datore di lavoro e lavoratore stipulano il contratto di apprendistato in somministrazione.
  - Agenzia per il lavoro, datore di lavoro e Istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'apprendista, definiscono il Piano formativo individuale che viene firmato dall'agenzia per il lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista.

Attraverso questa distribuzione di compiti le imprese e le istituzioni formative sono alleggerite dalle procedure meramente burocratiche e possono impegnarsi esclusivamente sulla crescita dell'apprendista, affidando all'agenzia di somministrazione la gestione degli oneri amministrativi tipici dell'Istituto.

Per un giovane il maggior vantaggio sta nel fatto che alla fine dell'esperienza è probabile che resti stabilmente nell'azienda in cui si è formato; infatti nell'ipotesi che un qualsiasi evento impedisse questo esito, il giovane resta comunque assunto a tempo indeterminato presso l'agenzia per il lavoro e sarà suo onere collocarlo presso altre aziende che possano aver bisogno delle sue competenze. L'apprendistato in somministrazione si conferma quindi, uno strumento di flessibilità evoluta e prescrittiva, che mette in relazione le opportunità della somministrazione con quelle dell'apprendistato.

#### L'apprendistato per il praticantato

L'apprendistato per il praticantato, introdotto dal Testo Unico per l'apprendistato (D.Lgs.167/2011), è una delle finalità previste anche dalla più recente normativa nazionale per l'attivazione del contratto di apprendistato di terzo livello.

Come è noto la normativa nazionale relativa alle Professioni Ordinarie prevede che per esercitare una professione regolamentata è necessario aver conseguito l'abilitazione mediante l'esame di Stato ed essere iscritto nell'apposito albo professionale. All'esame di Stato è ammesso chi ha effettuato un tirocinio pratico presso un professionista abilitato secondo modalità stabilite dalla legge o da atti amministrativi da questa previsti. A partire dal Testo Unico dell'apprendistato i giovani laureati possono, attraverso lo strumento contrattuale dell'alto apprendistato, assolvere all'obbligo di legge. Pur essendo previsto dalla legge, l'apprendistato per l'accesso alle Professioni Ordinarie trova applicazione, al momento, solo laddove viene regolamentato da un accordo tra regione e parti sociali del territorio di riferimento.

Una prima sperimentazione è stata avviata dalla Regione Marche nel 2015 attraverso un accordo stipulato con Confprofessioni Marche<sup>46</sup>; dopo la pubblicazione del D.Lgs. 81/2015, le regioni Marche e Sicilia, oltre ad aver sottoscritto, rispettivamente il 12 settembre 2016 ed il 7 dicembre 2016, un accordo interconfederale regionale con l'Ufficio Scolastico Regionale, le associazioni territoriali, datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e le Università della Regione di riferimento con cui hanno recepito la normativa nazionale, hanno stipulato, nelle stesse

---

<sup>46</sup> Ai sensi della previgente ed abrogata normativa, il D.Lgs 167/2011.

date, un secondo accordo interconfederale regionale che disciplina questa tipologia di apprendistato. Gli accordi collegano le disposizioni del D.Lgs. 81/2015 e del successivo D.M. 12 ottobre 2015 con quelle previste dal CCNL per i dipendenti degli Studi Professionali del 17 aprile 2015<sup>47</sup>. Ad integrazione di tale accordo, in Sicilia è intervenuta la nota dell'assessore dell'Istruzione e Formazione professionale del 18 maggio 2017 attraverso la quale sono stati pubblicati i documenti di taglio pratico-operativo che intendono dare un supporto concreto a chi volesse applicare questa tipologia di apprendistato<sup>48</sup>. Si tratta di una prima fase di applicazione sperimentale di tale tipologia contrattuale, in attesa dell'aggiornamento della regolamentazione del CCNL di riferimento.

Il praticantato nelle Professioni Ordinarie consiste nell'instaurazione di un rapporto tra un professionista iscritto ad un Ordine professionale, che nel rapporto assume la posizione di dominus (o dante pratica), e un soggetto praticante, ed ha come finalità l'acquisizione della formazione teorico-pratica necessaria e delle competenze utili all'espletamento dell'esame di Stato, grazie al superamento del quale il praticante potrà accedere all'esercizio della corrispondente professione. Il rapporto di praticantato si differenzia da qualsiasi altra forma di collaborazione per la sua natura e per le peculiari finalità e presenta connotazioni esclusive non riscontrabili in altri rapporti a contenuto formativo e/o di lavoro.

Attualmente molte delle libere professioni il cui esercizio è subordinato all'iscrizione ad un Ordine (Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili, Avvocati, Consulenti del Lavoro, ecc.) hanno un proprio regolamento che disciplina il rapporto di praticantato (es. titoli di studio necessari, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione). Non essendo un rapporto di lavoro, il praticante generalmente svolge il praticantato presso il professionista a titolo gratuito, rimanendo sempre presente la possibilità per il datore di lavoro di corrispondere al praticante un rimborso spese o una borsa di studio.

Secondo la definizione formulata dall'art. 32 del CCNL degli Studi Professionali, il praticantato per l'accesso alle Professioni Ordinarie ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione per garantire la piena e corretta preparazione professionale dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello Studio Professionale. La formula permette infatti di erogare una formazione di qualità, adeguata alle esigenze e ai fabbisogni dei professionisti e, allo stesso tempo, di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, garantendo loro significative tutele.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per l'accesso alle Professioni Ordinarie giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni) aventi i requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione. Possono inoltre essere assunti in apprendistato anche i giovani che hanno iniziato il periodo di praticantato presso uno Studio Professionale, nel rispetto della durata minima del contratto.

---

<sup>47</sup> Tali intese sono state firmate, oltre che dalle Regioni e dagli Uffici Scolastici Regionali, anche da alcune confederazioni ed Istituzioni formative

<sup>48</sup> Si tratta, infatti, delle Linee Guida apprendistato realizzate in collaborazione con Anpal Servizi SpA, che spiegano la disciplina di tale tipologia di apprendistato in Sicilia e che contengono un'esemplificazione dei vantaggi retributivi e contributivi legati a tale tipologia di assunzione, nonché un'elencazione degli adempimenti in capo al datore di lavoro ai fini dell'attivazione del contratto. A questi si aggiungono poi i modelli di Protocollo formativo, contratto individuale, Piano formativo individuale, Dossier individuale dell'apprendista.

Il contratto può essere attivato da un professionista titolare di uno Studio Professionale che deve stipulare:

- *Un Protocollo formativo, redatto sulla base dello schema allegato al D.M. 12 ottobre 2015.*
  - ✓ *nel caso in cui la formazione esterna non sia prevista, è sempre necessario stipulare un Protocollo tra il professionista-datore di lavoro e l'ordine professionale di appartenenza in cui si precisa che il percorso formativo è strutturato solo sulla formazione interna;*
  - ✓ *qualora la formazione esterna sia prevista, il Protocollo verrà regolarmente stipulato con l'Istituzione formativa che, per essere tale, deve essere in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro e delle professioni.*
- Un Contratto.
  - ✓ Il contratto individuale di apprendistato viene sottoscritto da professionista-datore di lavoro e apprendista.
- Un Piano formativo individuale, redatto sulla base dello schema allegato al D.M. 12 ottobre 2015.
  - ✓ Nel caso in cui la formazione esterna non sia prevista, tale circostanza deve essere specificata all'interno del PFI. Questo sarà predisposto dal datore di lavoro che dovrà indicare i contenuti, gli standard formativi e l'articolazione della formazione interna;
  - ✓ se la formazione esterna è prevista, il PFI sarà regolarmente redatto dall'Istituzione formativa con la collaborazione del datore di lavoro.
  - ✓ In ogni caso, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale concordato, mentre quella esterna non è obbligatoria.

In materia di retribuzione e inquadramento contrattuale si applicheranno le disposizioni del CCNL degli Studi Professionali vigente al momento dell'assunzione.

L'accordo è cedevole rispetto a norme di legge e regolamenti nazionali e regionali, rispetto al CCNL degli Studi professionali vigente, nonché alla eventuale successiva contrattazione interconfederale nazionale e regionale sul tema.

Il professionista-datore di lavoro che assume l'apprendista può svolgere il ruolo di tutor aziendale.

Il contratto di alto apprendistato per il praticantato può avere una durata minima di 6 mesi ed una durata massima coincidente con il periodo necessario al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato, fino ad un massimo di 18 mesi (D.L. 1/2012). Il contratto può essere risolto al termine di compiuta pratica professionale necessaria per l'ammissione all'esame di abilitazione professionale.

# Credits



A cura di ANPAL Servizi

Area Transizione scuola – lavoro

Linea 6 – Interventi di qualificazione delle azioni di transizione nelle Università e negli ITS

## Aggiornamento dicembre 2020

Per consultare gli aggiornamenti del documento visitare la pagina

<https://www.anpalservizi.it/attivita/apprendistato>

Per informazioni – Anpal Servizi S.p.A

[apprendistatoafer@anpalservizi.it](mailto:apprendistatoafer@anpalservizi.it)

