

# Il Testo Unico sull'apprendistato e la sua applicazione

Il Testo Unico sull'apprendistato,  
le intese Stato-Regioni, gli interpelli, gli accordi  
e le prassi adottate

a cura di

Studio di consulenza aziendale  
e del lavoro Vitale&associati

## Indice

Quadro sinottico	pag. 3
Preambolo	pag. 5
Articolo 1 – <b>Definizione</b>	pag. 6
Articolo 2 – <b>Disciplina generale</b>	pag. 6
Decreto 28 febbraio 2000	
Ministero del Lavoro, interpello n. 49/2009 del 5 giugno 2009	
Ministero del Lavoro, interpello n. 34/2010 del 15 ottobre 2010	
Ministero del Lavoro, interpello n. 17/2007 del 11 luglio 2007	
Ministero del Lavoro, interpello n. 4/2007 del 18 gennaio 2007	
Inps, Circolare 23 gennaio 2007, n. 22	
Inps, Circolare 21 febbraio 2007, n. 43	
Inps, Messaggio 9 marzo 2007, n. 6564	
Inps, Circolare 13 marzo 2006, n. 41	
Legge 28 gennaio 2009, n. 2 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185	
Ministero del Lavoro, interpello n. 69/2009 del 10 settembre 2009	
Ministero del Lavoro, interpello n. 52/2009 del 5 giugno 2009	
Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 75	
Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 73	
Inps, Circolare 6 Marzo 2009, n. 39	
Inail, nota Prot.: INAIL.60010.05/12/2011.0008082	
Ministero del Lavoro, interpello n. 11/2010 del 2 aprile 2010	
Articolo 3 – <b>Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</b>	pag. 40
Corte di Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169	
Ministero del lavoro, interpello Prot. n° 25/I/0002702 del 24 marzo 2006	
Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29	
Accordo ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale. Repertorio atti n. 58 del 15 marzo 2012	
Articolo 4 – <b>Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere</b>	pag. 47
Corte di Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169	
Ministero del lavoro, interpello Prot. n° 25/I/0002702 del 24 marzo 2006	
Ministero del Lavoro, interpello n. 40/2011 del 26 ottobre 2011	
Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29	
Articolo 5 – <b>Apprendistato di alta formazione e di ricerca</b>	pag. 51
Corte di Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169	
Ministero del lavoro, interpello Prot. n° 25/I/0002702 del 24 marzo 2006	
Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29	
Articolo 6 – <b>Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze</b>	pag. 55
Accordo ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167. Repertorio atti n. 96 del 19 aprile 2012	

<b>Articolo 7 – Disposizioni finali</b>	pag. 63
Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29	
Inail, nota Prot.: INAIL.60010.23/01/2012.0000434	
Corte di Cassazione, sentenza 13 febbraio 2012, n. 2015	
Inail, nota Prot.: INAIL.60010.15/02/2012.0001100	
decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 - Titolo VIII - Procedure di certificazione - Capo I - Certificazione dei contratti di lavoro	pag. 81
Legge 4 novembre 2010, n. 183 – artt. 30 e 31 ( <i>stralcio</i> )	pag. 85
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale – elenco	pag . I
Apprendistato professionalizzante o di mestiere - elenco accordi e sintesi	pag . II
Apprendistati di alta formazione e di ricerca – elenco	pag .XVI

I testi riportati nella normativa di riferimento sono stati ripresi a solo fine di consentire un collegamento di analisi e studio. Per i testi occorre comunque far riferimento ai testi ufficiali.

## Quadro sinottico

Tipologie apprendistato Art. 1, co. 2	apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale Art. 3	Certificazione dei contratti (D. Lgs. 276/03, art. 75 e segg. come modificati dalla L. 183/10)
	apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere Art. 4	
	apprendistato di alta formazione e ricerca Art. 5	
Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze Art. 6	standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione - standard professionali di riferimento sono definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria – certificazione competenze	

<b>Adempimento e riferimento normativo</b>		<b>Sanzione</b>
<p>forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto Art.2 , co. 1, let. a)</p> <p><i>[La formalizzazione richiesta non può coincidere con la dichiarazione di assunzione o con la consegna del modello UNILAV il quale subisce modifiche]</i></p>		<p>Art. 7, c. 2 Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro.</p> <p>In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.</p> <p>Diffida (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010): si applica, sanzione pari a 100 euro, in caso di recidiva 300 euro</p>
<p>Divieto di retribuire a “ cottimo” l’apprendista Art. 2, co. 1, let. b)</p>		<p>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a 200 euro, in caso di recidiva 500 euro</p>
<p>Divieto di inquadramento l’apprendista oltre i 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante Art. 2, co. 1, let c)</p>		<p>Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 741 T</p> <p><i>qualora nel corso degli accertamenti ispettivi si rilevi contestualmente l’omessa forma scritta del contratto e la mancata comunicazione al Centro per l’impiego, deve essere comminata, nel rispetto delle disposizioni vigenti, la sanzione amministrativa per “lavoro nero”, con la conseguente impossibilità di una regolarizzazione di tale rapporto come “contratto di apprendistato”</i></p>
<p>Obbligo di retribuire l’apprendista in misura percentuale e in modo graduale rispetto all’anzianità di servizio Art. 2, co.1, let. c )</p>		
<p>Obbligo di garantire all’apprendista la presenza di un tutor o di un referente aziendale Art. 2, co. 1, let. d)</p>		
<p>Obbligo formativo <i>[violazione della quale sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro]</i></p>	<p>Non recuperabile Art. 7, c. 1</p>	<p>Art. 7, c. 1 <i>”...versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con</i></p>

		<i>esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione”</i>
Obbligo formativo	<p>Recuperabile [inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale - <i>violazione della quale sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro</i>] Art. 7, c. 1</p>	<p>Art. 7, c. 1 Provvedimento di disposizione ex-art. 14 D. Lgs. 124/04, <i>assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere</i>, impartita dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>In caso di inosservanza della disposizione, sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro.</p> <p>Diffida (art. 13, D. Lgs. n. 124/2004, come sost. da art. 33, legge n. 183/2010): sanzione pari a 515 euro</p> <p>Sanzione ridotta (art. 16, legge n. 689/1981): è pari a 860 euro</p> <p>Codice tributo (per versamento su Mod. F23): 741 T per 1/5 dell'importo e 698T per i 4/5 dell'importo</p>
Inps, contribuzione	<p>contribuzione pari al 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.</p>	<p>In caso di mancato o ritardato pagamento dei contributi all'ente previdenziale, si applica la generale disciplina sanzionatoria [art. 116, L. n. 388/2000 con distinzione tra l'ipotesi di <i>omissione</i> (comma 8, lett. a) e quella di <i>evasione</i> (comma 8, lett. b)].</p> <p>In caso <i>omissione</i> contributiva, sanzione civile pari al Tur, maggiorato di 5,5 punti percentuali, in ragione d'anno con il tetto del 40% dei contributi dovuti. Dopo il raggiungimento del tetto, e solo sul debito contributivo, si applicano gli interessi di mora.</p> <p>In caso di <i>evasione</i> contributiva, sanzione civile pari al 30% in ragione d'anno con il tetto massimo del 60% dei contributi dovuti, raggiunto il quale, sul solo debito contributivo, si applicano gli interessi di mora.</p>
applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende all'assicurazione contro le malattie, contro l'invalidità e la vecchiaia, maternità e assegno familiare Art. 2, comma 2, lett. b);	<p><i>Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.</i></p>	
Inail, premi Art. 2, comma 2, lett. a)	Non dovuti salvo in caso di assunzione come apprendisti di lavoratori in mobilità	

# Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167

Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

(G.U. 10 ottobre 2011, n. 236, in vigore dal 25 ottobre 2011)

## IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76, 87 e 117 della Costituzione;

Vista la legge 24 dicembre 2007, n. 247, ed in particolare l'articolo 1, comma 30, lettera c), come sostituito dall'articolo 46, comma 1, lettera b), della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché i commi 33 e 90;

30. Il Governo è delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:

- a) servizi per l'impiego;
- b) incentivi all'occupazione;
- c) apprendistato;

Vista la legge 19 gennaio 1955, n. 25;

Visti gli articoli 8, comma 4, 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223;

Visto l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

Visto l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, nonché l'articolo 14 del citato decreto legislativo 124/2004;

Visto il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;

Viste le preliminari deliberazioni del Consiglio dei Ministri, adottate nelle riunioni del 5 maggio e del 19 maggio 2011;

Acquisita l'intesa della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 7 luglio 2011;

Acquisita l'intesa con le parti sociali in data 11 luglio 2011;

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

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 28 luglio 2011;

Sulla proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

Emana

il seguente decreto legislativo:

## Articolo 1 Definizione

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
  - a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
  - b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
  - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

## Articolo 2 Disciplina generale

1. La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:
  - a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)] prevede che sia inserita la lett.

**a-bis) previsione di una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del presente decreto legislativo;**

- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale;

**DECRETO 28 febbraio 2000.**

**Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale ai sensi dell'art. 16 comma 3 della legge n. 196 del 24 giugno 1997 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione"**

**IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

VISTA la legge 24 giugno 1997 n. 196 recante disposizioni in materia di promozione dell'occupazione;

VISTO l'art. 16 della legge 24 giugno 1997 n. 196 citata, recante disposizioni in materia di apprendistato;

VISTO il comma 3 del suindicato art. 16 della legge 24 giugno 1997 n. 196, concernente l'emanazione di disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale per l'apprendistato;

SENTITO il parere delle Regioni e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

## DECRETA

### Art. 1

1. Il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.
2. Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza.
3. Il tutore esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

### Art. 2

1. Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.
2. Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutore deve:
  - a. possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
  - b. svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
  - c. possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa;
3. Il requisito di cui al comma 2 lettera c) del presente articolo non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica.
4. Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.

### Art. 3

1. Le Regioni, di concerto con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e con i sindacati dei lavoratori, aderenti alle organizzazioni comparativamente più rappresentative, programmano specifici interventi formativi rivolti ai tutori al fine di sviluppare le seguenti competenze:
  - a. conoscere il contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
  - b. comprendere le funzioni del tutore e gli elementi di contrattualistica di settore e/o aziendale in materia di formazione;
  - c. gestire l'accoglienza e l'inserimento degli apprendisti in azienda;
  - d. gestire le relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
  - e. pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e socializzazione



lavorativa;

f. valutare i progressi e i risultati dell'apprendimento.

2. I tutori di cui al comma 1 dell'articolo 2 del presente decreto sono comunque tenuti a partecipare, all'avvio della prima annualità di formazione esterna, ad almeno una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, organizzata e finanziata dalle strutture di cui al comma 2 dell'articolo 1 del presente decreto nell'ambito delle attività formative per apprendisti.
3. La concessione delle agevolazioni contributive di cui all'art. 16 comma 3 della legge del 24 giugno 1997 n. 196 verrà determinata sulla base di un piano di sperimentazione predisposto di intesa fra il Ministero del Lavoro, Regioni e parti sociali.



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'interpello n. 49/2009 del 5 giugno 2009 su *apprendistato professionalizzante – associato in partecipazione e attività di tutor* che si riporta:

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità, per l'associato in partecipazione nelle imprese artigiane ed in quelle con meno di quindici dipendenti, di affiancare l'apprendista come *tutor*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto ricordare che, secondo l'attuale disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, la formazione del lavoratore può essere declinata secondo diversi percorsi individuati dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano *“d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale (...)”* ovvero dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali ai sensi, rispettivamente, del comma 5 e dei commi 5 *bis* e 5 *ter* dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel primo caso il comma 5 del citato art. 49 introduce, fra i criteri e principi direttivi che devono informare la regolamentazione delle Regioni, anche quello relativo alla *“presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate”*; nel secondo caso, con specifico riferimento ai percorsi di formazione esclusivamente interna previsti dal comma 5 *ter*, il Legislatore ha lasciato ancor più spazio alla contrattazione collettiva ed agli enti bilaterali, esonerandoli dal rispetto degli stessi principi e criteri direttivi.

Ciononostante l'attività del *tutor* rimane, nei suoi tratti fondamentali, quella descritta dal D.M. 28 febbraio 2000 secondo il quale *“il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro”*. Il *tutor* è inoltre tenuto a

Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità, per l'associato in partecipazione nelle imprese artigiane ed in quelle con meno di quindici dipendenti, di affiancare l'apprendista come *tutor*.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto ricordare che, secondo l'attuale disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, la formazione del lavoratore può essere declinata secondo diversi percorsi individuati dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano *“d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale (...)”*

ovvero dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali ai sensi, rispettivamente, del

comma 5 e dei commi 5 *bis* e 5 *ter* dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel primo caso il comma 5 del citato art. 49 introduce, fra i criteri e principi direttivi che devono informare la regolamentazione delle Regioni, anche quello relativo alla “*presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate*”; nel secondo caso, con specifico riferimento ai percorsi di formazione esclusivamente interna previsti dal comma 5 *ter*, il Legislatore ha lasciato ancor più spazio alla contrattazione collettiva ed agli enti bilaterali, esonerandoli dal rispetto degli stessi principi e criteri direttivi.

Ciononostante l'attività del *tutor* rimane, nei suoi tratti fondamentali, quella descritta dal D.M. 28 febbraio 2000 secondo il quale “*il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro*”. Il *tutor* è inoltre tenuto a collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e ad esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, avendo cura di creare e presidiare le condizioni affinché il percorso di apprendistato possa concludersi con il positivo inserimento del giovane all'interno dell'impresa e con lo sviluppo delle competenze che gli consentono di ricoprire efficacemente un ruolo professionale.

In ragione di tali attività, lo stesso D.M. stabilisce sia i requisiti che il *tutor* deve possedere per poter rivestire tale ruolo (possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa), sia la tipologia di rapporto che lo stesso intrattiene con l'impresa. In particolare è stabilito che le funzioni di tutore possono essere svolte:

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;
- nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

In assenza di diverse indicazioni contenute nella disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante dettata dalle Regioni, ai sensi del citato comma 5 dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 ovvero dalle parti sociali ai sensi dei commi 5 e 5 *bis* dello stesso articolo, si ritiene che le indicazioni del D.M. 28 febbraio 2000 non possano essere disattese, in quanto necessarie a garantire che il *tutor* possa partecipare, nel senso anzidetto, al percorso formativo dell'apprendista e sia in possesso di quelle competenze che, pur nel nuovo assetto della formazione in apprendistato, risultano necessarie per poter rappresentare un punto di riferimento per lo stesso apprendista durante tutto il rapporto di lavoro.

Ciò premesso, ferme restando le specifiche indicazioni dettate al riguardo dalle Regioni o dalla contrattazione collettiva, non si ritiene pertanto compatibile il rapporto di associazione in partecipazione con il ruolo di *tutor*, dovendosi far riferimento a quanto già indicato dal citato D.M. 28 febbraio 2000.

- e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;

legge 23 dicembre 2000, n. 388

Art. 118

(Interventi in materia di formazione professionale nonché disposizioni in materia di attività svolte in fondi comunitari e di Fondo sociale europeo) – *la Corte Costituzionale, con sentenza 13 - 28 gennaio 2005, n. 51, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 48 della L. 27 dicembre 2002, n. 289*

*(che ha modificato i commi 1, 2, 3, 6, 8 e 12 e ha abrogato il comma 7) "nella parte in cui non prevede strumenti idonei a garantire una leale collaborazione fra Stato e Regioni".*

1. Al fine di promuovere, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni di indirizzo attribuite in materia al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, lo sviluppo della formazione professionale continua, in un'ottica di competitività delle imprese e di garanzia di occupabilità dei lavoratori, possono essere istituiti, per ciascuno dei settori economici dell'industria, dell'agricoltura, del terziario e dell'artigianato, nelle forme di cui al comma 6, fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua, nel presente articolo denominati "fondi". Gli accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale possono prevedere l'istituzione di fondi anche per settori diversi, nonché, all'interno degli stessi, la costituzione di un'apposita sezione relativa ai dirigenti. I fondi relativi ai dirigenti possono essere costituiti mediante accordi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei dirigenti comparativamente più rappresentative, oppure come apposita sezione all'interno dei fondi interprofessionali nazionali. I fondi, previo accordo tra le parti, si possono articolare regionalmente o territorialmente e possono altresì utilizzare parte delle risorse a essi destinati per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto. I fondi possono finanziare in tutto o in parte piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali ulteriori iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti. I piani aziendali, territoriali o settoriali sono stabiliti sentite le regioni e le province autonome territorialmente interessate. I progetti relativi ai piani individuali ed alle iniziative propedeutiche e connesse ai medesimi sono trasmessi alle regioni ed alle province autonome territorialmente interessate, affinché ne possano tenere conto nell'ambito delle rispettive programmazioni. Ai fondi afferiscono, secondo le disposizioni di cui al presente articolo, le risorse derivanti dal gettito del contributo integrativo stabilito dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, relative ai datori di lavoro che aderiscono a ciascun fondo. Nel finanziare i piani formativi di cui al presente comma, i fondi si attengono al criterio della redistribuzione delle risorse versate dalle aziende aderenti a ciascuno di essi, ai sensi del comma 3.
2. L'attivazione dei fondi è subordinata al rilascio di autorizzazione da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della conformità alle finalità di cui al comma 1 dei criteri di gestione, degli organi e delle strutture di funzionamento dei fondi medesimi e della professionalità dei gestori, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita altresì la vigilanza ed il monitoraggio sulla gestione dei fondi; in caso di irregolarità o di inadempimenti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali può disporre la sospensione dell'operatività o il commissariamento. Entro tre anni dall'entrata a regime dei fondi, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali effettuerà una valutazione dei risultati conseguiti dagli stessi. Il presidente del collegio dei sindaci è nominato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Presso lo stesso Ministero è istituito, con decreto ministeriale, senza oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato, l'"Osservatorio per la formazione continua" con il compito di elaborare proposte di indirizzo attraverso la predisposizione di linee-guida e di esprimere pareri e valutazioni in ordine alle attività svolte dai fondi, anche in relazione all'applicazione delle suddette linee-guida. Tale Osservatorio è composto da due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dal consigliere di parità componente la Commissione centrale per l'impiego, da quattro rappresentanti delle regioni designati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nonché da un rappresentante di ciascuna delle confederazioni delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali dei

- lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale Osservatorio si avvale dell'assistenza tecnica dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL). Ai componenti dell'Osservatorio non compete alcun compenso né rimborso spese per l'attività espletata.
3. I datori di lavoro che aderiscono ai fondi effettuano il versamento del contributo integrativo, di cui all'articolo 25 della legge n. 845 del 1978, e successive modificazioni, all'INPS, che provvede a trasferirlo, per intero, una volta dedotti i meri costi amministrativi, al fondo indicato dal datore di lavoro. L'adesione ai fondi è fissata entro il 31 ottobre di ogni anno, con effetti dal 1 gennaio successivo; le successive adesioni o disdette avranno effetto dal 1 gennaio di ogni anno. L'INPS, entro il 31 gennaio di ogni anno, a decorrere dal 2005, comunica al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ai fondi la previsione, sulla base delle adesioni pervenute, del gettito del contributo integrativo, di cui all'articolo 25 della legge n. 845 del 1978, e successive modificazioni, relativo ai datori di lavoro aderenti ai fondi stessi nonché di quello relativo agli altri datori di lavoro, obbligati al versamento di detto contributo, destinato al Fondo per la formazione professionale e per l'accesso al Fondo sociale europeo (FSE), di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Lo stesso Istituto provvede a disciplinare le modalità di adesione ai fondi interprofessionali e di trasferimento delle risorse agli stessi mediante acconti bimestrali nonché a fornire, tempestivamente e con regolarità, ai fondi stessi, tutte le informazioni relative alle imprese aderenti e ai contributi integrativi da esse versati. Al fine di assicurare continuità nel perseguimento delle finalità istituzionali del Fondo per la formazione professionale e per l'accesso al FSE, di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, rimane fermo quanto previsto dal secondo periodo del comma 2 dell'articolo 66 della legge 17 maggio 1999, n. 144.
  4. Nei confronti del contributo versato ai sensi del comma 3, trovano applicazione le disposizioni di cui al quarto comma dell'articolo 25 della citata legge n. 845 del 1978, e successive modificazioni.
  5. Resta fermo per i datori di lavoro che non aderiscono ai fondi l'obbligo di versare all'INPS il contributo integrativo di cui al quarto comma dell'articolo 25 della citata legge n. 845 del 1978, e successive modificazioni, secondo le modalità vigenti prima della data di entrata in vigore della presente legge.
  6. Ciascun fondo è istituito, sulla base di accordi interconfederali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, alternativamente:
    - a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
    - b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi degli articoli 1 e 9 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 febbraio 2000, n. 361, concessa con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.
  7. *comma abrogato dalla L. 27 dicembre 2002, n. 289.*
  8. In caso di omissione, anche parziale, del contributo integrativo di cui all'articolo 25 della legge n. 845 del 1978, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il contributo omesso e le relative sanzioni, che vengono versate dall'INPS al fondo prescelto.
  9. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono determinati, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, modalità, termini e condizioni per il concorso al finanziamento di progetti di ristrutturazione elaborati dagli enti di formazione entro il limite massimo di lire 100 miliardi per l'anno 2001, nell'ambito delle risorse preordinate allo scopo nel Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con

- modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236. Le disponibilità sono ripartite su base regionale in riferimento al numero degli enti e dei lavoratori interessati dai processi di ristrutturazione, con proprietà per i progetti di ristrutturazione finalizzati a conseguire i requisiti previsti per l'accreditamento delle strutture formative ai sensi dell'accordo sancito in sede di conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano del 18 febbraio 2000, e sue eventuali modifiche.
10. A decorrere dall'anno 2001 è stabilita al 20 per cento la quota del gettito complessivo da destinare ai fondi a valere sul terzo delle risorse derivanti dal contributo integrativo di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, destinato al Fondo di cui all'articolo medesimo. Tale quota è stabilita al 30 per cento per il 2002 e al 50 per cento per il 2003.
  11. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale sono determinati le modalità ed i criteri di destinazione al finanziamento degli interventi di cui all'articolo 80, comma 4, della legge 23 dicembre 1998, n. 448, dell'importo aggiuntivo di lire 25 miliardi per l'anno 2001.
  12. Gli importi previsti per gli anni 1999 e 2000 dall'articolo 66, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144, sono:
    - a) per il 75 per cento assegnati al Fondo di cui al citato articolo 25 della legge n. 845 del 1978, per finanziare, in via prioritaria, i piani formativi aziendali, territoriali o settoriali concordati tra le parti sociali;
    - b) per il restante 25 per cento accantonati per essere destinati ai fondi, a seguito della loro istituzione. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i termini ed i criteri di attribuzione delle risorse di cui al presente comma ed al comma 10.
  14. Per le annualità di cui al comma 12, l'INPS continua ad effettuare il versamento stabilito dall'articolo 1, comma 72, della legge 28 dicembre 1995, n. 549, al Fondo di rotazione per l'attuazione delle politiche comunitarie di cui all'articolo 5 della legge 16 aprile 1987, n. 183, ed il versamento stabilito dall'articolo 9, comma 5, del citato decreto-legge n. 148 del 1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236 del 1993, al Fondo di cui al medesimo comma.
  15. Nell'esecuzione di programmi o di attività, i cui oneri ricadono su fondi comunitari, gli enti pubblici di ricerca sono autorizzati a procedere ad assunzioni o ad impiegare personale a tempo determinato per tutta la durata degli stessi. La presente disposizione si applica anche ai programmi o alle attività di assistenza tecnica in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della presente legge.
  16. Gli avanzi finanziari derivanti dalla gestione delle risorse del Fondo sociale europeo, amministrate negli esercizi antecedenti la programmazione comunitaria 1989-1993 dei Fondi strutturali dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale tramite la gestione fuori bilancio del Fondo di rotazione istituito dall'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845, e successive modificazioni, possono essere destinati alla copertura di oneri derivanti dalla responsabilità sussidiaria dello Stato membro ai sensi della normativa comunitaria in materia.
  17. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, destina nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, una quota fino a lire 200 miliardi, per l'anno, di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2003, 2004, 2005, 2006 e 2007 e di 80 milioni di euro per ciascuno degli anni 2008 e 2009, nonché di 100 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011, di cui il 20 per cento destinato prioritariamente all'attuazione degli articoli 48 e 50 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, per le attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato anche se svolte oltre il compimento del diciottesimo anno di età, secondo le modalità di cui



all'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196.

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Art. 12

Fondi per la formazione e l'integrazione del reddito

1. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato per l'esercizio di attività di somministrazione. Le risorse sono destinate a interventi di formazione e riqualificazione professionale, nonché a misure di carattere previdenziale e di sostegno al reddito a favore dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, dei lavoratori che abbiano svolto in precedenza missioni di lavoro in somministrazione in forza di contratti a tempo determinato e, limitatamente agli interventi formativi, dei potenziali candidati a una missione.
2. I soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro sono altresì tenuti a versare ai fondi di cui al comma 4 un contributo pari al 4 per cento della retribuzione corrisposta ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato. Le risorse sono destinate a:
  - a) iniziative comuni finalizzate a garantire l'integrazione del reddito dei lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato in caso di fine lavori;
  - b) iniziative comuni finalizzate a verificare l'utilizzo della somministrazione di lavoro e la sua efficacia anche in termini di promozione della emersione del lavoro non regolare e di contrasto agli appalti illeciti;
  - c) iniziative per l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori svantaggiati anche in regime di accreditamento con le regioni;
  - d) per la promozione di percorsi di qualificazione e riqualificazione professionale.
3. Gli interventi di cui ai commi 1 e 2 sono attuati nel quadro delle politiche e delle misure stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro delle imprese di somministrazione di lavoro, sottoscritto dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza, dai fondi di cui al comma 4.
4. I contributi di cui ai commi 1 e 2 sono rimessi a un fondo bilaterale appositamente costituito, anche nell'ente bilaterale, dalle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale delle imprese di somministrazione di lavoro:
  - a) come soggetto giuridico di natura associativa ai sensi dell'articolo 36 del codice civile;
  - b) come soggetto dotato di personalità giuridica ai sensi dell'articolo 12 del codice civile con procedimento per il riconoscimento rientrante nelle competenze del Ministro del lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 12 gennaio 1991, n. 13.
5. I fondi di cui al comma 4 sono attivati a seguito di autorizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, previa verifica della congruità, rispetto alle finalità istituzionali previste ai commi 1 e 2, dei criteri di gestione e delle strutture di funzionamento del fondo stesso, con particolare riferimento alla sostenibilità finanziaria complessiva del sistema. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita la vigilanza sulla gestione dei fondi e approva, entro il termine di sessanta giorni dalla presentazione, il documento contenente le regole stabilite dal fondo per il versamento dei contributi e per la gestione, il controllo, la rendicontazione e il finanziamento degli interventi di cui ai commi 1 e 2. Decorso inutilmente tale termine, il documento si intende approvato.
6. Restano in ogni caso salve le clausole dei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulate ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 24 giugno 1997, n. 196.
7. I contributi versati ai sensi dei commi 1 e 2 si intendono soggetti alla disciplina di cui

all'articolo 26-bis della legge 24 giugno 1997, n. 196.

8. In caso di omissione, anche parziale, dei contributi di cui ai commi 1 e 2, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al fondo di cui al comma 4, oltre al contributo omesso, gli interessi nella misura prevista dal tasso indicato all'articolo 1 del decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 26 settembre 2005, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2005, più il 5 per cento, nonché una sanzione amministrativa di importo pari al contributo omesso.

8-bis. In caso di mancato rispetto delle regole contenute nel documento di cui al comma 5, il fondo nega il finanziamento delle attività formative oppure procede al recupero totale o parziale dei finanziamenti già concessi. Le relative somme restano a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione per ulteriori iniziative formative. Nei casi più gravi, individuati dalla predetta disciplina e previa segnalazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si procede ad una definitiva riduzione delle somme a disposizione dei soggetti autorizzati alla somministrazione di lavoro in misura corrispondente al valore del progetto formativo inizialmente presentato o al valore del progetto formativo rendicontato e finanziato. Tali somme sono destinate al fondo di cui al comma 4.

9. Trascorsi dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale può ridurre i contributi di cui ai commi 1 e 2 in relazione alla loro congruità con le finalità dei relativi fondi.

9-bis. Gli interventi di cui al presente articolo trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori assunti per prestazioni di lavoro in somministrazione.

- f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

i) "libretto formativo del cittadino": libretto personale del lavoratore definito, ai sensi dell'accordo Stato-regioni del 18 febbraio 2000, di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa con la Conferenza unificata Stato-regioni e sentite le parti sociali, in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi della Unione europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate;

- h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'interpello n. 34/2010 del 15 ottobre 2010 su *computo dei periodi di sospensione del lavoratore apprendista* che si riporta:

La Confartigianato Imprese ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di

questa Direzione in ordine alle modalità di computo del “periodo di sospensione del lavoratore apprendista”.

Si chiede, in particolare, un’interpretazione circa il reale termine di scadenza del rapporto di apprendistato in presenza di sospensione del medesimo e se quest’ultima comporti o meno una sua proroga.

Si chiede inoltre se i periodi di sospensione “brevi” possano essere complessivamente sommati durante il periodo di vigenza della CIG in deroga e disoccupazione ordinaria.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro nonché della Direzione generale Ammortizzatori Sociali e Incentivi all’Occupazione, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento al primo aspetto del quesito, occorre preliminarmente richiamare l’interpello n. 17/2007 il quale, in riferimento al rapporto di apprendistato, esamina gli aspetti relativi alla sospensione e alla proroga della durata del contratto di apprendistato nelle ipotesi di sospensione per malattia, in assenza di una specifica disciplina legislativa.

Nei suddetti casi, quindi, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, occorre fare riferimento al principio di effettività già richiamato nella nota di questo Ministero del 24 dicembre 1981 la quale, confermando l’interpretazione già fornita con la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, precisa che, in virtù di tale principio, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero “ininfluenti rispetto al computo dell’apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell’addestramento”.

Occorre invece fare alcune precisazioni per quanto riguarda i periodi di assenza uguali o superiori al mese da calcolarsi, salvo una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva, anche come sommatoria di brevi periodi.

In tali ipotesi infatti il rapporto di apprendistato sarà da considerarsi prorogato, per i medesimi periodi, nei casi disciplinati dal contratto collettivo (di qualsiasi livello) applicato dalla singola impresa.

In mancanza di una disciplina contrattuale, la valutazione andrà effettuata caso per caso dall’impresa medesima, sulla base del richiamato principio di effettività e quindi sull’effettiva incidenza dell’assenza sulla realizzazione del programma formativo. Pertanto quando tale assenza non comprometta il raggiungimento dell’obiettivo formativo, individuato e scadenzato dal Piano Formativo Individuale, non sarà necessaria la proroga del rapporto.



Sull’argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all’**interpello** n. 17/2007 del 11 luglio 2007 su *sospensione e proroga della durata del contratto di apprendistato* che si riporta:

L’Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Bologna chiede se la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, determini la sospensione e la proroga della durata del rapporto di apprendistato.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Preliminarmente si osserva che se è pur vero che la disciplina legislativa non prevede il caso specifico oggetto dell’interpello, si può fare riferimento alla prassi amministrativa ed in particolare alla nota del Ministero del lavoro del 24 dicembre 1981, che in ottemperanza al principio di effettività, richiamando la circolare n. 196 del 4 marzo 1959, prevede in generale quali cause giustificative della proroga del contratto, i casi di malattia, infortunio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro. Secondo tale orientamento, tuttavia, le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero “ininfluenti rispetto al computo dell’apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell’addestramento”. Sarebbe necessario, difatti, verificare lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni lavorative da parte del dipendente e della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, perché diversamente riuscirebbe difficile, se



non impossibile, far acquisire al lavoratore le cognizioni tecniche indispensabili per lo svolgimento delle particolari mansioni cui l'apprendistato è indirizzato.

In questo senso anche un recente orientamento giurisprudenziale (Cass., sez. lav., n. 6134 del 12 maggio 2000) che, ribadendo il principio di effettività sopra enunciato nel senso di necessità di "addestramento tecnico pratico dell'apprendista", ritiene che la proroga contrattuale non operi per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo.

In virtù di tale recente orientamento, dunque, il contratto di apprendistato non sarà prorogato e il periodo di malattia di breve durata, come evento singolo (o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi) verrà considerato ininfluenza nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione sia espressamente prevista dalla fonte contrattuale applicata. Tuttavia, in mancanza di disciplina contrattuale espressa, si ritiene di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa, così come indicata nell'orientamento ministeriale sopra menzionato, considerando "breve" il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

- i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;
- l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)] prevede che

le **parole: "2118 del codice civile."** sono sostituite dalle seguenti: **"2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato."**

Nel quadro delle modifiche previste nel Ddl si segnalano, in relazione alla lettera l), le modifiche che potranno intervenire in **materia di licenziamento** (vedi anche art. 7, comma 4).



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'**interpello** n. 4/2007 del 18 gennaio 2007 su *contratto di apprendistato professionalizzante e parere di conformità dell'Ente bilaterale* che, in stralcio (per il testo integrale cliccare [qui](#)), si riporta:

... *omissis* ... Con un secondo quesito, l'Ordine professionale dei Consulenti del lavoro di Viterbo chiede se "in mancanza di iscrizione e di conseguente parere di conformità all'ente bilaterale debba ritenersi preclusa la possibilità di accesso al contratto di apprendistato professionalizzante" e se, in assenza di detto parere di conformità, possano essere stipulati contratti di apprendistato nel rispetto dei profili formativi predisposti dall'Isfol o con riferimento a sperimentazioni regionali compatibili con il D.Lgs. n. 276/2003.

Al riguardo si sottolinea che le circolari del Ministero del lavoro n. 40/2004 e n. 30/2005

hanno evidenziato l'illegittimità delle clausole dei contratti collettivi che subordinano la stipula del contratto di apprendistato o il parere di conformità sui profili formativi del contratto all'iscrizione all'ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore. Sulla base di tale interpretazione, questo Ministero, con risposta ad interpello del 12 aprile 2005, già rilevava che "sono da considerarsi validi i contratti di apprendistato stipulati in assenza di iscrizione all'ente bilaterale".

Ulteriori considerazioni merita invece il quesito con riferimento alle clausole dei contratti collettivi che prevedono il necessario parere di conformità dell'ente bilaterale circa i profili formativi del contratto di apprendistato.

In proposito, posto che ricorra il caso, non espressamente richiamato dall'interpellante ma desumibile dalla formulazione del quesito, in cui il contratto collettivo disciplini compiutamente la materia, occorre ricordare che la circolare n. 30/2005 ha ribadito la legittimità delle clausole che prevedano, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, l'obbligo di sottoporre i profili formativi al parere di conformità dell'ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Qualora detto obbligo non sia stato previsto dal legislatore regionale ma sia comunque introdotto dalla contrattazione collettiva - quale fonte regolatrice del rapporto ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003 - lo stesso non può comunque rivestire carattere autorizzatorio.

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

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare.



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)] prevede che

**con effetto dal 1° gennaio 2013 all'articolo 2, comma 2 è aggiunta la seguente lettera:**  
"e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183."

legge 27 dicembre 2006, n. 296

Art. 1

773. Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, è stabilita la ripartizione del predetto contributo tra le gestioni previdenziali interessate. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari a quella degli apprendisti. Con riferimento ai periodi contributivi di cui al presente comma viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti

artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845. Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove la predetta complessiva aliquota del 10 per cento a carico dei medesimi datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo. A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato ai sensi del capo I del titolo VI del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione è stabilita con il decreto di cui al secondo periodo del presente comma.

legge 12 novembre 2011, n. 183

Art. 22

Apprendistato, contratto di inserimento donne, part-time, telelavoro, incentivi fiscali e contributivi

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo. ...*omissis* ... All'articolo 7, comma 4, del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, le parole: «lettera i)» sono sostituite dalle seguenti: «lettera m)».
2. A decorrere dall'anno 2012 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con proprio decreto destina annualmente, nell'ambito delle risorse di cui all'articolo 68, comma 4, lettera a), della legge 17 maggio 1999, n. 144, e successive modificazioni, una quota non superiore a 200 milioni di euro alle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, di cui il 50 per cento destinato prioritariamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere stipulato ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e dell'articolo 4 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.
3. ... *omissis* ...

legge 17 maggio 1999, n. 144

Art. 68

(Obbligo di frequenza di attività formative).

4. Agli oneri derivanti dall'intervento di cui al comma 1 [*comma abrogato dal D.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226*] si provvede:



Per il testo del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, *Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'art. 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53*, cliccare [qui](#)

- a) a carico del Fondo di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto- legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, per i seguenti importi: lire 200 miliardi per l'anno 1999, lire 430 miliardi per il 2000, lire 562 miliardi per il 2001 e fino a lire 590 miliardi a decorrere dall'anno 2002, ;



**Inps, Circolare 23 gennaio 2007, n. 22**

**Oggetto:** *Legge 29 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007). Nuove misure contributive in materia di apprendistato e assunzioni agevolate. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti.*

**Premessa.**

La legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), contiene una serie di disposizioni a carattere contributivo che entrano in vigore dal 1° gennaio di quest'anno.

Con la presente circolare si forniscono indicazioni per l'operatività delle previsioni di cui ai commi 773 e 1211 inerenti all'apprendistato e alle assunzioni agevolate.

**1. Apprendistato.**

Il comma 773 della legge finanziaria 2007, introduce significative modifiche contributive e previdenziali in materia di apprendistato.

Con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, infatti, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente rideterminata nel 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Dalla stessa data, viene meno per le regioni l'obbligo del pagamento delle somme occorrenti per le assicurazioni in favore degli apprendisti artigiani di cui all'articolo 16 della legge 21 dicembre 1978, n. 845.

Con la medesima decorrenza, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Con decreto ministeriale sarà stabilita la ripartizione alle varie gestioni previdenziali della contribuzione dovuta, con riguardo anche a quella utile per il finanziamento della prestazione di malattia.

La nuova misura contributiva produrrà effetto immediato, sia con riguardo ai rapporti di lavoro già in essere, che per quelli costituendi.

Alla nuova aliquota a carico del datore di lavoro, va ad aggiungersi la quota dovuta dall'apprendista che, per effetto dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti disposto dal comma 769 della legge n. 296/2006, si attesterà nella misura del 5,84%.

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota datoriale del 10% è ridotta - in ragione dell'anno di vigenza del contratto - di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per quelli maturati nel secondo anno.

Con riguardo a tale ultimo aspetto, si precisa che assume rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendista.

**1.1 . Criteri per il calcolo dei dipendenti.**

Per le assunzioni intervenute dopo l'entrata in vigore della legge, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato.

Per le assunzioni precedenti (operate entro il 31 dicembre 2006), ai fini della

valutazione della consistenza aziendale, dovrà farsi riferimento alla media degli occupati dell'anno 2006.

Nel calcolo dei dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). Il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore; ovviamente in tal caso sarà computato quest'ultimo.

Vanno invece esclusi:

- gli apprendisti;
- eventuali CFL ex D.lgs n. 251/2004, ancora in essere dopo la riforma operata dal D.lgs n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di inserimento/ reinserimento ex D.lgs. n. 276/2003;
- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale (articolo 6, Dlgs n. 61/2000, e successive modificazioni).

I lavoratori intermittenti ex D.lgs n. 276/2003 e successive modificazioni, vanno considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento.

Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

Si osserva, inoltre, che, ai fini di cui trattasi, il requisito occupazionale va determinato tenendo conto della struttura aziendale complessivamente considerata.

Si evidenzia, altresì, che le misure ridotte:

- trovano applicazione con esclusivo riferimento ai rapporti di apprendistato;
- sono collegate per espressa previsione legislativa alla consistenza aziendale, come sopra specificata, e al periodo di vigenza del contratto di lavoro;
- sono mantenute anche se, nel corso dello svolgimento dei singoli rapporti di apprendistato, si verifici il superamento del previsto limite delle nove unità.

Conseguentemente, dopo il primo biennio di ogni rapporto, le riduzioni non troveranno più applicazione, a prescindere dalla dimensione aziendale.

Lo stesso dicasi per i datori di lavoro con un numero di dipendenti superiore alle 9 unità, i quali saranno comunque tenuti al versamento della contribuzione nella nuova misura complessiva del 15,84% (10% + 5,84% carico apprendista), a nulla rilevando il periodo di vigenza contrattuale.

Per le modalità di compilazione delle denunce contributive, si rimanda a quanto precisato al successivo punto 4.1.

## **2. Assunzioni agevolate.**

Il medesimo comma 773 della legge n. 296/2006, che disciplina la nuova misura contributiva a carico del datore di lavoro per gli apprendisti, prevede altresì che, dal 1° gennaio 2007, *“le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche con riferimento agli obblighi contributivi previsti dalla legislazione vigente in misura pari*

*a quella degli apprendisti”.*

Al riguardo, si osserva che, per le assunzioni agevolate, non trovano in ogni caso applicazione le misure ridotte previste, come in precedenza evidenziato, per i soli rapporti di apprendistato.

La nuova misura contributiva a carico del datore di lavoro (10%) interesserà le seguenti tipologie di rapporti agevolati, già in essere o che saranno avviati:

- assunzioni a tempo determinato, indeterminato e con rapporto a termine trasformato di lavoratori in mobilità (art. 25, c. 9 e art. 8, c. 2 legge n. 223/1991);
- assunzioni a tempo determinato, indeterminato e con rapporto a termine trasformato di lavoratori in mobilità ex lege n. 52/1998 e successive modificazioni ed integrazioni (cosiddetta “piccola mobilità”);
- lavoratori frontalieri divenuti disoccupati in Svizzera, iscritti nelle liste di mobilità ex lege n. 223/1991, ai sensi dell’articolo 4 della legge n. 147/1997;
- assunzioni a tempo pieno ed indeterminato di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi provenienti da aziende in CIGS da almeno 6 mesi (art. 4, c. 3, legge n. 236/1993);
- assunzioni di lavoratori con contratto di inserimento/reinserimento, per i quali è possibile versare il solo contributo settimanale (art. 59 D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni);
- trasformazioni di contratti di apprendistato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 21, legge n. 56/1987);
- assunzioni di giovani in possesso di diploma o di attestato di qualifica (art. 22, legge n. 56/1987);
- eventuali lavoratori in CFL che ancora residuano dopo l’entrata in vigore dal Decreto legislativo di riforma del mercato del lavoro, nei casi in cui è ammesso il versamento del solo contributo settimanale;
- assunzioni di lavoratori a seguito di contratti di solidarietà espansivi (art. 1 legge n. 863/1984).

L’aliquota pensionistica complessiva dovuta per i predetti rapporti di lavoro, ad eccezione delle disposizioni di cui agli articoli 21 e 22 della legge n. 56/1987, si attesterà quindi, per la generalità delle aziende, in misura pari al 19,19% (10% + 9,19% a carico del lavoratore).

Restano invece esclusi dall’applicazione della disposizione in commento:

- i rapporti agevolati per i quali la misura della contribuzione è ridotta;
- quelli in cui non è previsto alcun onere a carico del datore di lavoro.

Nella prima fattispecie, a titolo esemplificativo, si citano:

- cassaintegrati o disoccupati da oltre 24 mesi, assunti a tempo indeterminato da imprese operanti nel centro nord (art. 8, c. 9, legge 407/1990);
- contratti di inserimento per i quali compete la riduzione del 25%, ovvero superiore;
- diversamente abili per i quali la legge prevede - per un periodo massimo di 8 anni - la fiscalizzazione nella misura del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali (legge 68/1999).

Nella seconda casistica, invece, rientrano:

- cassaintegrati o disoccupati da oltre 24 mesi, assunti a tempo indeterminato da imprese artigiane ovunque ubicate e da imprese operanti nelle zone del mezzogiorno (art. 8, c. 9, legge 407/1990);



- diversamente abili per i quali la legge prevede la fiscalizzazione totale dei contributi previdenziali e assistenziali, per un periodo massimo di 8 anni, (legge 68/1999);
- svantaggiati assunti o associati da cooperative sociali (art. 4, legge 381/91; legge 193/2000).

Per le modalità di compilazione delle denunce contributive, si rimanda a quanto precisato al successivo punto 4.2.

### **3. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti.**

Il comma 1211 della legge finanziaria 2007 ha prorogato, al 31/12/2007, la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende che occupano anche meno di 15 dipendenti, per i quali non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle procedure di mobilità.

Per il finanziamento delle agevolazioni contributive in caso d'assunzione, la legge ha altresì previsto la copertura dei relativi oneri nella misura di 37 milioni di euro.

Per la fruizione dei benefici previsti dalla legge n. 223/1991 (dal 1° gennaio 2007, contribuzione datoriale in misura pari a 10 punti percentuali), i datori di lavoro - in caso di assunzione di dipendenti iscritti nelle apposite liste ai sensi della disposizione sopra descritta - utilizzeranno i previsti codici (P5 - P6 - P7), secondo le modalità descritte al successivo punto 4.2.

### **4. Modalità operative.**

#### **4.1 Apprendisti.**

Ai fini dell'esposizione sul DM10/2 degli apprendisti, dal 1° gennaio 2007 - in luogo dei righe 20 e 21 - dovranno essere utilizzati i seguenti nuovi codici tipo contribuzione alfanumerici di 4 caratteri dove:

- il primo carattere è di tipo numerico e si riferisce al codice qualifica: "5" (apprendista) (1)
- il secondo carattere è alfabetico e individua la tipologia del rapporto di apprendistato (vedi tabella 1):
- il terzo carattere è di tipo numerico e individua la misura dell'aliquota dovuta (vedi tabella 2);
- il quarto carattere potrà essere "0" ovvero "P" nei casi di rapporto di lavoro a part-time.

Tabella 1:

<b>Codice</b>	<b>Tipologia dei soggetti ammessi ai contratti di apprendistato</b>
<b>A</b>	Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
<b>B</b>	Apprendistato professionalizzante
<b>C</b>	Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione
<b>D</b>	Apprendistato ex lege n 196/97
<b>K</b>	Apprendisti occupati in sotterraneo iscritti Fondo minatori

Tabella 2

Misura aliquota	Codice
10%	0
1,5%	1
3%	2

A titolo esemplificativo si riporta il seguente esempio:

*“lavoratore con rapporto di apprendistato professionalizzante occupato presso azienda che ha alle proprie dipendenze fino a nove addetti”*: modalità di esposizione sul DM10/2 durante il primo anno di vigenza del contratto (codice **5B10**) dove:

Codice	Significato
<b>5</b>	codice qualifica apprendista
<b>B</b>	apprendistato professionalizzante
<b>1</b>	aliquota dell'1,5%

Ai fini della compilazione del DM10/2, i datori di lavoro opereranno come segue:

- nel campo “n. dipendenti” riporteranno il numero dei soggetti interessati con i codici sopra descritti;
- nei campi “n. giornate” (ore per i part time) e “retribuzioni” indicheranno le giornate e le retribuzioni, secondo le consuete modalità;
- nel campo “somme a debito” riporteranno l’ammontare della contribuzione complessivamente dovuta (quota datore di lavoro e quota apprendista).

Per la compilazione del flusso EMens, i datori di lavoro indicheranno il < Codice Qualifica > 5

(Apprendista), nell’Elemento < Denuncia Individuale > . Il < Codice Qualifica > 4 non dovrà essere più utilizzato.

#### **4.2. Assunzioni agevolate.**

Con riferimento ai lavoratori di cui al punto 2, i datori di lavoro si atterranno alle modalità di seguito descritte.

#### **4.3. Datori di lavoro in genere.**

I lavoratori interessati dalla nuova misura contributiva continueranno ad essere esposti nel quadro “B-C” del DM10/2 con i codici tipo contribuzione già in uso (ad es. “75”, “76”, “77”, in caso di assunzione ex art. 25, c. 9 o art. 8 c. 2, Legge 223/1991, ovvero “P5”, “P6”, “P7” per la cosiddetta “piccola mobilità”, ecc).

In corrispondenza dei CTC dovrà essere indicata la contribuzione complessivamente dovuta (10% a carico del datore di lavoro e quota a carico dipendente).

I campi “n. dipendenti”- “n. giornate” e “retribuzioni” continueranno ad essere valorizzati, secondo le consuete modalità.

**Non dovranno più essere utilizzati i codici importo con i quali è stato versato il contributo fisso settimanale** (es: S165 – S169 – S168 – S125 – S126 – S141 – S151 – S160 – S161 – S140 ecc.).

#### **4.4. Datori di lavoro con obbligo di assicurazione dei lavoratori dipendenti a forme pensionistiche sostitutive del F.P.L.D.**

Per i lavoratori iscritti a:

- Gestione Contabile Separata ex Fondo Autoferrotranvieri
- Gestione Contabile Separata Enti Pubblici Creditizi trasformati in S.p.A.
- Fondo Volo



la contribuzione complessivamente dovuta (10% a carico del datore di lavoro e quota a carico dipendente) dovrà essere riportata con i codici già utilizzati per l'indicazione della contribuzione pensionistica (es. Z750, ecc.).

**Non dovranno, invece, più essere utilizzati i codici importo che identificavano il versamento del contributo fisso settimanale** (es. X150, S165 ecc...).

## **5. Regolarizzazioni.**

Le aziende che, per il versamento dei contributi relativi ai mesi di “gennaio e febbraio 2007”, hanno operato in modo difforme dalle disposizioni illustrate ai precedenti punti, potranno regolarizzare detti periodi ai sensi della deliberazione n. 5 del Consiglio di amministrazione dell'Istituto del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993.

Detta regolarizzazione deve essere effettuata entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare.

Ai fini della compilazione del DM10/2 dovranno essere seguite le modalità di seguito indicate.

### **5.1. Apprendisti.**

Per il versamento di eventuali differenze contributive i datori di lavoro:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da versare secondo i criteri illustrati al punto 1;
- riporteranno il relativo importo, al netto della contribuzione già versata, nel quadro “B-C” del DM10/2 utilizzando il codice di nuova istituzione “M114”, avente il significato di “*versamento contributo dovuto per apprendisti L. 296/2006*”.

Nessun dato dovrà essere riportato nei campi “numero dipendenti”, “numero giornate” e “retribuzioni”.

Per il recupero di eventuali somme a credito, i datori di lavoro provvederanno a indicarne il relativo importo nel quadro “D” del DM10/2, utilizzando il codice di nuova istituzione “L114”, avente il significato di “*rec. maggiore contributo dovuto per apprendisti L. 296/2006*”.

### **5.2 – Assunzioni agevolate.**

Per il versamento di eventuali differenze contributive i datori di lavoro:

- determineranno l'ammontare complessivo delle somme da versare secondo le modalità illustrate al punto 2;
- riporteranno il relativo importo nel quadro “B-C” del DM10/2, al netto della contribuzione già versata, utilizzando il codice di nuova istituzione “M116”, avente il significato di “*versamento contributo dovuto per assunzioni agevolate L. 296/2006*”.

(1) Da gennaio 2007 scompare la distinzione tra soggetti con e senza INAIL.



**Inps, Circolare 21 febbraio 2007, n. 43**

**Oggetto:** *Estensione agli apprendisti delle prestazioni economiche di malattia.*

### **1. Premessa**

L'art.1, comma 773, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (finanziaria 2007), ha esteso agli apprendisti, a decorrere dall'1 gennaio 2007, la tutela previdenziale

relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti. Il comma in questione, infatti, detta la nuova disciplina contributiva del contratto di apprendistato e prevede anche che, a decorrere da tale data, ai lavoratori assunti con questo tipo di rapporto ai sensi del capo I del titolo VI del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, sono estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Ai fini dell'attuazione della predetta disposizione legislativa, si forniscono le seguenti istruzioni operative, fermo restando che, per quanto non espressamente previsto - trattandosi sostanzialmente di un'estensione *sic et simpliciter* della disciplina generale ad un ambito lavorativo precedentemente sprovvisto di tutela previdenziale obbligatoria dell'evento malattia - le Sedi dovranno fare riferimento alle istruzioni vigenti emanate per la generalità dei lavoratori dipendenti.

## **2. Ambito di applicazione**

Destinatari della prestazione sono i soggetti, operanti in qualsiasi settore di attività, assunti con contratto di apprendistato come regolato dagli articoli 47 e seguenti del D.lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero - per le realtà territoriali nelle quali tali disposizioni non sono ancora operative - dalla normativa di cui alla legge n. 196/1997.

Il rinvio a tale ultima disciplina riguarda anche gli apprendisti assunti con contratto stipulato prima dell'entrata in vigore del già citato decreto legislativo n. 276/2003.

Per quanto riguarda la decorrenza della nuova tutela, essa trova applicazione per gli eventi morbosi insorti a partire dal 1° gennaio 2007.

## **3. Certificazione di malattia**

A decorrere dal 1° gennaio 2007 si applica ai soggetti individuati al punto 2 la disposizione di cui all'art. 2 del D.L. n. 663/1979 convertito nella legge n. 33/1980 e successive modificazioni ed integrazioni, che prevede l'onere del lavoratore di presentare o inviare all'INPS ed al datore di lavoro, entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, rispettivamente, il certificato e l'attestato di malattia compilati dal medico curante. In caso di presentazione o invio del certificato di malattia oltre il termine di legge, dovrà trovare pertanto applicazione la sanzione della perdita dell'intera indennità relativamente alle giornate di ritardo, salvo serio ed apprezzabile motivo giustificativo del ritardo addotto e adeguatamente comprovato dal lavoratore.

Si fa, infine, presente che il certificato medico OPM-INPS verrà modificato inserendo tra le qualifiche lavorative una specifica dedicata agli apprendisti.

## **4. Controlli**

A decorrere dal 1° gennaio 2007 ai soggetti individuati al punto 2 si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia (art. 5 D.L. 463/1983 convertito con modificazioni nella Legge n. 638/1983). Pertanto, a decorrere dalla citata data, l'Istituto è abilitato a disporre, d'ufficio o su richiesta del datore di lavoro, l'effettuazione di visite domiciliari e/o ambulatoriali volte ad accertare la sussistenza dello stato di incapacità lavorativa. Al fine di consentire il regolare espletamento dei predetti controlli, i soggetti di cui trattasi sono tenuti ad indicare sul certificato e sull'attestato di malattia l'esatto e completo indirizzo di reperibilità (residenza o temporanea diversa dimora) ed a comunicare tempestivamente, all'INPS e al datore di lavoro, ogni eventuale

variazione dello stesso.

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.

#### **5. Misura durata e limiti della prestazione.**

Considerato che dottrina e giurisprudenza propendono a configurare il rapporto di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato - con facoltà di recesso al termine del periodo di apprendimento ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile e con le peculiarità che lo contraddistinguono - ai fini della misura, della durata e dei limiti erogativi della prestazione di malattia di cui trattasi trova integrale applicazione la disciplina vigente per i lavoratori subordinati, nel rispetto del limite massimo indennizzabile di 180 giorni per anno solare previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti.

#### **6. Contribuzione figurativa.**

In considerazione del fatto che l'art. 1 comma 773 della legge n. 296 del 27 dicembre 2006, come detto in premessa, ha esteso *sic et simpliciter* agli apprendisti la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato per gli eventi indennizzati a tale titolo dovrà essere riconosciuta contribuzione figurativa secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori subordinati .

#### **7. Adempimenti dei datori di lavoro**

A decorrere dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro anticiperanno l'importo dell'indennità di malattia e lo porteranno a conguaglio con i contributi dovuti per i lavoratori dipendenti. A tal fine, si atterranno alla prassi già in uso per la generalità dei lavoratori dipendenti (quadro "D"- rigo 52 del DM10/2).

#### **8. Istruzioni procedurali.**

Nella procedura di gestione della certificazione di malattia è stato istituito il codice qualifica "A", accettato nell'acquisizione di certificati nei quali l'inizio di malattia dichiarato è successivo al 31.12.2006. Per tale categoria di lavoratori la procedura emette le lettere di sanzione previste per le altre categorie di assicurati, in presenza delle condizioni che ne determinano l'emissione.

Nella procedura di pagamento diretto delle prestazioni di malattia è stato istituito il codice qualifica "AP" per gestire gli eventi di malattia degli apprendisti disoccupati o sospesi dal lavoro, in quanto per quelli in attività l'indennità è anticipata dal datore di lavoro e recuperata con le modalità previste per le altre categorie di lavoratori che hanno diritto all'indennità di malattia a carico dell'Inps. Gli eventi indennizzati sono quelli che iniziano successivamente al 31.12.2006.

#### **9. Istruzioni contabili.**

Ai fini della rilevazione contabile delle prestazioni di che trattasi si confermano le istruzioni vigenti per tale tipologia di prestazioni che prevedono l'imputazione delle stesse ai conti esistenti PTP 30/070 (competenza "anno in corso") e PTP 30/010 (competenza "anni precedenti"), se poste a conguaglio con la denuncia DM 10/2, ovvero ai conti, ugualmente esistenti, PTP 30/073 (competenza "anno in corso") e PTP 30/003 (competenza "anni precedenti"), se erogate direttamente. Si confermano, altresì, le modalità di rilevazione di eventuali recuperi che devono essere imputati al conto esistente PTP 24/030.



**Inps, Messaggio 9 marzo 2007, n. 6564**

**Oggetto:** *Lavoratori assunti con contratto di apprendistato: Precisazioni in merito alle modalità di compilazione del modello DM10 al verificarsi degli eventi di malattia e in merito alle regolarizzazioni contributive con procedura DM10V.*

**1) Ulteriori modalità di compilazione del modello DM10 al verificarsi degli eventi di malattia.**

Con l'estensione dell'indennità di malattia ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato (vedi circolare n. 43 del 21 febbraio 2007), al verificarsi di tale evento, si rende necessario che gli stessi vengano indicati, sul modello DM10, utilizzando i codici indicati nella circolare n. 22 del 2007 integrati dal quarto carattere previsto per la generalità dei lavoratori:

- quarto carattere "M" per gli apprendisti assunti con contratto full-time;
- quarto carattere "A" per gli apprendisti assunti con contratto part-time.

Si precisa inoltre che i quarti carattere "M" e "A" dovranno essere utilizzati anche per i casi di maternità e congedi parentali.

**2) Precisazioni in merito alle regolarizzazioni contributive con procedura DM10V.**

Con l'entrata in vigore della nuova imposizione contributiva, come da circolare n. 22 del 23 gennaio 2007, per le eventuali regolarizzazioni contributive dovranno essere utilizzati i codici già in uso "DQ18" e "CQ18" che assumono il nuovo significato:

Cod.DM10V	Significato	Validità dal
DQ18	APPRENDISTI recupero contributo a percentuale datore di lavoro e lavoratore	01.01.2007
CQ18	APPRENDISTI Restituzione contributo a percentuale datore di lavoro e lavoratore	01.01.2007

I codici "DQ19", "CQ19" e "CQ61" cessano la loro validità al 31.12.2006.



**Inps, Circolare 13 marzo 2006, n. 41**

**Oggetto:** *Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro.*

... omissis ... **7. APPRENDISTATO (artt. 47-53)**

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ha previsto tre tipologie di apprendistato:

- a) apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico professionali;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

**7-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA**

Il d.lgs. n. 276 del 2003, nonostante le innovazioni apportate, non ha influito sulla disciplina previdenziale del rapporto di lavoro derivante dal contratto di

apprendistato.

Agli apprendisti spetta, pertanto, l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa.

#### *7-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC*

Ai sensi del comma 4, art. 53, resta ferma la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista dalla legge n. 25/1955. Si ricorda, in tal senso, che agli apprendisti non spetta l'indennità in caso di malattia. Spetta invece, secondo la disciplina generale prevista per gli altri lavoratori dipendenti, l'indennità di maternità e per la tbc (in misura fissa).

*Prassi superata. Vedi Inps, Circolare 21 febbraio 2007, n. 43*

#### *7-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE*

Il D. Lgs. n. 276/2003 non ha apportato modifiche alla disciplina previdenziale per i lavoratori che svolgono attività con la qualifica di apprendista.

Si conferma pertanto, nei confronti dell'apprendista, l'assenza dell'obbligo assicurativo alla gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, alla quale consegue l'esclusione dal diritto alla prestazione di disoccupazione.

Va in ogni caso rammentato che le giornate lavorate restano utili al perfezionamento dei 78 giorni effettivamente lavorati, necessari per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.

*Prassi superata. Vedi Inps, Circolare 6 Marzo 2009, n. 39; Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 73*

#### *7-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE*

Gli apprendisti, anche assunti ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, sono esclusi dall'applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni; pertanto ad essi non spetta l'indennità di mobilità.

Va in tal senso ricordato che l'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, estende tale beneficio soltanto agli operai, impiegati e quadri.

Si ricorda inoltre che agli apprendisti non spettano i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia in quanto, come anticipato, essi sono esclusi dall'obbligo assicurativo per la disoccupazione.

*Prassi superata. Vedi Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 73*

#### *7-5 INTEGRAZIONI SALARIALI*

Gli apprendisti sono esclusi dalle integrazioni salariali (circ. 5/4/1955, n. 446 GS).

*Prassi, relativamente agli ammortizzatori in deroga, superata. Vedi Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 75*

**INAIL**

Inail, Direzione Centrale Rischi Ufficio tariffe, Prot.:

INAIL.60010.05/12/2011.0008082

**Oggetto:** *Testo Unico dell'apprendistato [1]. Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.29/2011. Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di Stabilità 2012). Obbligo assicurativo, regime contributivo e sanzioni amministrative. Informativa.*

Il Testo Unico per l'Apprendistato è entrato in vigore il 25.10.2011.

Esso riforma l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato a favorire occupazione e formazione dei giovani [2]

Con l'allegata circolare n. 29/2011, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso le prime indicazioni operative in merito alle novità contenute nel Decreto Legislativo n.167/2011 in materia di previdenza, lavoro e competitività per la crescita, affrontando due aspetti del contratto di apprendistato ossia il regime transitorio e il regime sanzionatorio.

Il periodo transitorio del Testo Unico è stabilito nella durata non superiore a «sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso Decreto» (25.10.2011) [3].

Durante il periodo di regime transitorio sarà possibile applicare le regole legislative e contrattuali precedenti la definizione del Testo Unico dell'Apprendistato, con un limite temporale fissato al 25 aprile 2012.

Successivamente, dovrà essere applicata tassativamente la nuova disciplina introdotta dal Decreto Legislativo n.167/2011.

Ciò vale per le tipologie di apprendistato che, per essere attuate, necessitano di un intervento di recepimento della contrattazione collettiva e/o delle regioni. Per l'apprendistato di alta formazione e ricerca si rinvia a quanto disposto dall'art. 5, comma 3 del Decreto legislativo n. 167/2011 espressamente richiamata nella Circolare n. 29/2011 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Diversamente, l'apprendistato professionalizzante, ossia il contratto di mestiere, sarà soggetto alle nuove regole anche durante il semestre transitorio, purché regioni e CCNL abbiano recepito la riforma dell'apprendistato, regolamentandone i profili di competenza.

Ciò premesso, nel far rinvio al contenuto della circolare allegata per quanto concerne gli aspetti sin qui trattati, si ritiene opportuno sintetizzare a beneficio di queste Strutture il punto di arrivo attuale della disciplina dell'apprendistato, [4] sotto il profilo dell'assicurazione obbligatoria.

#### OBBLIGO ASSICURATIVO DELL'APPRENDISTA

L'art. 4, n. 4) del DPR n.1124/1965 ricomprende, tra le persone assicurate, gli apprendisti e, nello specifico, dispone: "sono compresi nell'assicurazione gli apprendisti, quali sono considerati dalla legge."

La copertura assicurativa si estende anche all'attività di insegnamento complementare, in azienda o fuori di essa, ricadendo tale ipotesi nella specifica previsione del numero 4 dell'articolo 4 del DPR n. 1124/65.

Infatti, le ore di insegnamento teorico complementare sono considerate a tutti gli effetti lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il nuovo Testo Unico dell'apprendistato ribadisce che l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali rientra nell'ambito delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria applicabili agli apprendisti e, dunque, non apporta innovazioni sostanziali al quadro normativo riguardante gli aspetti strettamente assicurativi.

Si pongono, peraltro, alcune problematiche in relazione ai nuovi soggetti che, proprio per effetto dell'entrata in vigore del nuovo Testo Unico, avranno la possibilità di fruire del contratto di apprendistato.

Trattasi, nello specifico, di pubblici dipendenti, lavoratori in mobilità, lavoratori dipendenti di agenzie di somministrazione, praticanti ossia in definitiva, di soggetti i quali, a vario titolo, ma solo in presenza di determinate condizioni, sono già oggi assicurati presso l'Inail.

#### REGIME CONTRIBUTIVO

Ad oggi, il contributo dovuto per gli apprendisti è riscosso dall'INPS che, poi, provvede a riversare all'Inail la quota di competenza.

Il regime contributivo, così come disciplinato dal comma 773 dell' art. 1 della Legge 29.12.2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) è stato oggetto di revisione in base all'art. 22 della Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di Stabilità 2012) [5] che, a decorrere dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2016, ha riconosciuto uno sgravio contributivo del



100% ai datori di lavoro con un organico pari od inferiore alle nove.

Lo sgravio, a prescindere dalla durata del contratto di apprendistato, si applica per tre anni.

Sia sui temi propri dell'obbligo assicurativo, che sul regime contributivo, si fa riserva di istruzioni di dettaglio all'esito di successivi chiarimenti anche ministeriali.

#### SANZIONI AMMINISTRATIVE

Il Testo Unico in argomento dispone nei casi di:

1. inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative [6]
2. inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato [7]

In riferimento, ai casi di inosservanza indicati al punto 2., il Testo Unico dell'apprendistato prevede l'irrogazione di sanzioni amministrative [8].

La norma in argomento dispone che, qualora venga accertata la violazione dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato, con riguardo a:

- forma scritta del contratto [9]
- patto di prova [10]
- piano formativo individuale [11]
- divieto di retribuzione a cottimo [12]
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale ed in modo graduale alla anzianità di servizio [13]
- presenza di un tutore o referente aziendale [14]

è applicata, per ogni violazione, una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, con attivazione della procedura di diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e s.m.i., quale condizione di procedibilità [15]

In caso di mancata ottemperanza alla diffida o di mancato pagamento della sanzione nella misura minima prevista (€ 100 - in caso di recidiva € 300) o ridotta a seguito della contestazione di violazione di cui alla Legge n. 689/1981 (€ 200 - in caso di recidiva € 500), l'Autorità competente a ricevere il Rapporto tramite PEC [16] è la Direzione Provinciale del Lavoro ai sensi dell'art. 17 della Legge n. 689/1981.

In conseguenza delle nuove sanzioni amministrative introdotte dal Testo Unico dell'apprendistato, si è provveduto ad aggiornare la tabella delle violazioni amministrative formali presente in procedura ORA.

Detta tabella è disponibile anche nel mini sito della Direzione Centrale Rischi ~ Tariffe Area tecnica - Sanzioni - Sanzioni amministrative formali.

In merito alle modalità di applicazione delle sanzioni amministrative in tema di Apprendistato, si fa riserva di fornire apposite istruzioni operative.

[1] Decreto Legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 (G.U. n. 236 del 10 ottobre 2011) "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo I, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247,"

[2] L'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 167 del 14.09.2011 definisce l'apprendistato quale "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani". quindi, "se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato," ai sensi dell'art. 2, Comma 1, lettera m) del D. Lgs. n. 167/2011

[3] Art. 7, comma 7 del Decreto legislativo n. 167/2011.

[4] D. Lgs. n. 167/2011.

- [5] L'art. 22, comma 1, della Legge n. 183/2011 stabilisce che: ... *omissis* ...
- [6] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 7, comma 1.
- [7] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d).
- [8] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 7, comma 2.
- [9] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera a).
- [10] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera a).
- [11] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera a).
- [12] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera b).
- [13] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera c).
- [14] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera d).
- [15] D.Lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 7, comma 2.
- [16] V. nota Direzione Centrale Rischi-DCPOC del 24.5.2011, prot. 0003848; "Trasmissione alle Direzioni Provinciali del Lavoro dei rapporti per violazioni amministrative formali di cui alla legge n. 689/1981".

Legge 28 gennaio 2009, n. 2 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale -

*Testo aggiornato dopo le modifiche apportate dalla Legge 9.4.2009, n. 33, dalla Legge 23.12.2009, n. 191, dalla Legge 13 dicembre 2010, n. 220, dalla Legge 26 febbraio 2011, n. 10, dalla Legge 12 novembre 2011, n. 183 e dal Decreto-Legge 29 dicembre 2011, n. 216, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2012, n. 14*



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)] prevede che

**con effetto dal 1° gennaio 2013 all'articolo 2, comma 2 è aggiunta la seguente lettera:**  
**"e-bis) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183."**

#### Art. 19.

Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione, nonché disciplina per la concessione degli ammortizzatori in deroga

1. Nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, fermo restando quanto previsto dal comma 8 del presente articolo, sono preordinate le somme di 289 milioni di euro per l'anno 2009, di 304 milioni di euro per ciascuno degli anni 2010 e 2011 e di 54 milioni di euro a decorrere dall'anno 2012, nei limiti delle quali è riconosciuto l'accesso, secondo le modalità e i criteri di priorità stabiliti con il decreto di cui al comma 3, ai seguenti istituti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro, ivi includendo il riconoscimento della contribuzione figurativa e degli assegni al nucleo familiare, nonché all'istituto sperimentale di tutela del reddito di cui al comma 2:

... *omissis* ...

- c) in via sperimentale per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012 nel limite di spesa



per il 2012 pari a euro 12 milioni e subordinatamente a un intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva un trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali per i lavoratori assunti con la qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del presente decreto e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata da trattamento, per la durata massima di novanta giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista.



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'**interpello** n. 69/2009 del 10 settembre 2009 su *contratti di solidarietà - riconoscimento del trattamento di integrazione salariale ai lavoratori con contratto di apprendistato* che si riporta:

L'ASSOSISTEMA ha presentato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla possibilità di fruizione del trattamento di integrazione salariale per i lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, ovvero alla possibile estensione agli stessi in chiave analogica delle normative in materia di ammortizzatori sociali, di recente emanazione, quali l'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185 del 2008 (conv. da L. n. 2/2009) e le disposizioni contenute nel D.L. n. 78/2009 (conv. da L. n. 102/2009).

Al riguardo acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali e Incentivi all'Occupazione e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della risposta al quesito è anzitutto necessario verificare l'eventuale compatibilità per i lavoratori apprendisti, nelle ipotesi di riduzione di orario, del trattamento di cassa integrazione in deroga con l'erogazione del contributo di solidarietà, il tutto sia ai sensi dell'art 1 della L. n. 863/1984 (aziende destinatarie del trattamento di integrazione salariale), che ai sensi dell'art 5, comma 5, della L. n. 236/1993 (aziende non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, ma comunque interessate ad una riduzione di personale).

In proposito, con riferimento alla L. n. 863/1984, si precisa che il D.M. n. 46448 del 2009, che disciplina la concessione dei benefici legati ai contratti di solidarietà in questione, stabilisce espressamente che il contratto di solidarietà non può essere applicato per i dirigenti, i lavoratori a domicilio e per gli apprendisti (così anche circ. n. 33/1994 di questo Ministero).

Pertanto, la questione posta dall'interpellante, considerata l'esplicita esclusione di cui sopra, può essere esaminata esclusivamente con riferimento ai contratti di solidarietà ex art. 5, comma 5, della L. n. 236/1993.

Quest'ultima normativa, infatti, non contempla alcuna preclusione per l'ammissibilità del contributo di solidarietà nei confronti dei lavoratori apprendisti. La circ. n. 20/2004 infatti afferma espressamente che *"anche agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà e il relativo contributo per tutta la durata del contratto di solidarietà ed in ogni caso non oltre il termine di scadenza dell'apprendistato, purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi"*.

Pertanto, in relazione alla possibile fruizione contestuale del contributo integrativo di solidarietà e del trattamento di integrazione salariale da parte del personale apprendista, a fronte delle disposizioni sopra esaminate, si osserva quanto segue.

Tenuto conto della funzione assolta dal sistema di integrazione salariale, volta a sostenere il reddito dei lavoratori nei casi di contrazione dell'attività produttiva, nonché dell'inquadramento del contratto di solidarietà nell'ambito degli ammortizzatori sociali, appare possibile in chiave analogica ammettere l'applicazione - o meglio l'estensione -

della disciplina prevista dall'art. 19, comma 8, del D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2 del 2009) anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà, avvalendosi sempre delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga dalla vigente normativa. Va tenuto conto infatti che la volontà del Legislatore sembra essere quella di assicurare comunque, attraverso l'emanazione delle più recenti disposizioni "anticrisi" (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008; art. 1, D.L. n. 78/2009, conv. da L. n. 102/2009), ampie forme di sostegno al reddito ai lavoratori in difficoltà, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'istituto della Cassa integrazione in deroga le cui risorse finanziarie *"possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione"* (art. 19, comma 8, D.L. n. 185/2008). Peraltro, a conferma di tale impostazione va ricordato quanto già chiarito da questo Ministero con risposta ad interpello n. 52/2009 in ordine alla possibilità di richiedere contestualmente Cassa integrazione ordinaria e straordinaria e Cassa "in deroga" per gli apprendisti. Anche in tale sede la funzione espletata dagli istituti a sostegno del reddito e la *voluntas legis* contenuta nelle recenti normative hanno suggerito una soluzione positiva al quesito.



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'**interpello** n. 52/2009 del 5 giugno 2009 su *cassa integrazione in deroga per lavoratori apprendisti contestuale alla richiesta di cassa integrazione ordinaria o straordinaria* che si riporta:

La Confindustria ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine all'ammissibilità, per un'impresa che intenda fruire degli ordinari ammortizzatori sociali, della richiesta di cassa integrazione in deroga per i lavoratori apprendisti presentata contestualmente a quella volta a conseguire il trattamento di integrazione salariale ordinario (CIGO) o straordinario (CIGS).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale Ammortizzatori Sociali e Incentivi all'Occupazione, si rappresenta quanto segue.

Com'è noto, l'intervento ordinario di integrazione salariale (CIGO) ha la funzione di sostegno al reddito dei lavoratori nelle situazioni di mera contrazione dell'attività produttiva di natura congiunturale, dovute ad eventi transitori non imputabili né al datore di lavoro né ai lavoratori, ovvero da situazioni temporanee di mercato. In entrambi i casi è necessaria la certezza della ripresa produttiva, certezza che deve sussistere al momento della presentazione della domanda di CIGO.

Al pari dell'intervento ordinario, anche l'intervento straordinario della CIG è rivolto ad assicurare la continuità del reddito e dell'occupazione dei lavoratori, nonché a consentire all'impresa di conservare il patrimonio di professionalità in essa maturato.

Tuttavia, mentre l'intervento ordinario è finalizzato alla conservazione dell'occupazione e del reddito in presenza di situazioni di tipo congiunturale, l'intervento straordinario è destinato a fronteggiare situazioni di tipo strutturale (processi di trasformazione o razionalizzazione dell'attività produttiva oppure vera e propria crisi o cessazione dell'impresa).

Per quanto attiene l'ambito dei lavoratori aventi diritto al trattamento di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, deve essere evidenziato che entrambi gli istituti sopra descritti escludono la categoria degli apprendisti.

In siffatta materia occorre tuttavia considerare che il D.L. n. 185/2008 (conv. da L. n. 2/2009) – recante misure urgenti per il sostegno a famiglie, lavoro, occupazione e impresa e per ridisegnare in funzione anti-crisi il quadro strategico nazionale – ha disposto all'art. 19, comma 8, che "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla normativa vigente possono essere utilizzate con riferimento ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato e determinato, agli apprendisti e ai lavoratori somministrati".

Inoltre, nel caso in cui manchi l'intervento integrativo degli Enti bilaterali previsto dalla medesima norma, il periodo di tutela di cui all'art. 19, comma 1 lett. c) – cioè un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione per un massimo di 90 giorni – si considera esaurito ed i lavoratori possono accedere direttamente al trattamento in deroga. Ciò posto, si ritiene possibile dare risposta affermativa al quesito avanzato dall'interpellante considerando, da un lato, la natura e la funzione degli istituti di sostegno al reddito di cui si è detto e, dall'altro, la ratio della disposizione normativa sopra citata. Quest'ultima pare doversi individuare nella precisa volontà del Legislatore di assicurare la più ampia forma di sostegno del reddito dei lavoratori di imprese in difficoltà – ivi compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato – mediante il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga. Ne consegue che risulta coerente con le intenzioni del Legislatore la presentazione di una domanda di cassa integrazione guadagni in deroga per i lavoratori apprendisti unitamente ad una altra volta ad ottenere la CIGO o la CIGS. Detta contestualità, infatti, garantendo anche agli apprendisti il trattamento di sostegno assicurato agli altri lavoratori subordinati, consente all'impresa di mantenere invariata la propria dimensione aziendale preservandola, inoltre, dal rischio di dispersione del patrimonio di professionalità in via di formazione. Analogamente a quanto avviene per la generalità dei lavoratori che fruiscono degli ordinari ammortizzatori sociali, è inoltre da ritenersi che la decorrenza delle prestazioni di cassa in deroga debba individuarsi nel momento di sospensione del rapporto di lavoro dei lavoratori apprendisti.



**Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 75**

**Oggetto:** *Ammortizzatori sociali in deroga - anno 2009.*

... *omissis* ... **2. Disciplina ammortizzatori sociali in deroga**

In base all'articolo 19, comma 8, della L. 2/2009, "le risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa (...) possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione". ... *omissis* ...

Allegato n .1

Quadro di sintesi normativa

... *omissis* ... Art. 19 comma 1, lett. c) - nuove indennità di disoccupazione

La lettera c) dell'articolo 19 prevede per il periodo 2009 – 2011 un trattamento pari all'indennità di disoccupazione a requisiti normali:

- per gli apprendisti assunti alla data del 29 novembre 2008 e con almeno 3 mesi di servizio presso l'azienda, nei casi di sospensione per crisi aziendali od occupazionali o in caso di licenziamento .

La durata massima del trattamento non può superare le 90 giornate annue di indennità.

E' previsto un intervento integrativo pari almeno al 20% a carico degli Enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva

Le indennità di cui alle lett. da a) a c) possono essere corrisposte direttamente anche se manca l'intervento integrativo degli enti bilaterali. ... *omissis* ...



**Inps, Circolare 26 Maggio 2009, n. 73**

**Oggetto:** *Interventi a tutela dell'occupazione per i lavoratori sospesi: articolo 19 del D.L. 185/2008, convertito con modifiche dalla Legge 2/2009 e articolo 7-ter del D.L. 5/2009 convertito dalla L. 33/2009.*

... *omissis* ... **1. Termine di presentazione della domanda**

Per ottenere i trattamenti di cui all'art. 19, comma 1, il lavoratore o l'apprendista sospeso devono presentare domanda all'Inps entro 20 giorni dall'inizio della sospensione stessa. Qualora la domanda sia stata presentata oltre tale termine, la prestazione decorre dalla data di effettiva presentazione della domanda.. ... *omissis* ...

**5. Apprendisti**

L'art. 19, comma 1, lettere a) e b) prevede espressamente che le tutele ivi previste "... *non si applichino ai lavoratori dipendenti da aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale* ...".

La lettera c) dello stesso articolo prevede, in via sperimentale per un triennio, un'indennità a favore degli apprendisti sospesi o licenziati da aziende colpite da crisi aziendale o occupazionale, ma non fa alcun cenno alle esclusioni stabilite dalle citate lettere a) e b).

Pertanto anche, nei confronti degli apprendisti, potrà essere attivata la procedura di sospensione o licenziamento anche da parte di aziende destinatarie di trattamenti di integrazione salariale.

**6. Dichiarazione di immediata disponibilità**

... *omissis* ...Gli apprendisti licenziati continueranno a dichiarare lo stato di disoccupazione ai centri per l'impiego e comunicheranno all'Inps, in occasione della presentazione della domanda, di avervi adempiuto. ... *omissis* ...



**Inps, Circolare 6 Marzo 2009, n. 39**

**Oggetto:** *Articolo 19, comma 1, decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito con modificazioni dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.*

*Potenziamento ed estensione degli strumenti di tutela del reddito in caso di sospensione dal lavoro o di disoccupazione. Modifiche al trattamento di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e ridotti ai lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali e introduzione di un trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali ai lavoratori sospesi o licenziati assunti con la qualifica di apprendista. Istruzioni contabili. Variazione al piano dei conti.*

... *omissis* ... **C) ARTICOLO 19, COMMA 1, LETTERA c) DEL DECRETO LEGGE N. 185 DEL 29 NOVEMBRE 2008, CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, DALLA LEGGE 28 GENNAIO 2009, N. 2. TRATTAMENTO PARI ALL'INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI NORMALI PER I LAVORATORI SOSPESI O LICENZIATI ASSUNTI CON LA QUALIFICA DI APPRENDISTA. DURATA E MISURA - IN VIA SPERIMENTALE**

L'articolo 19, comma 1, lettera c), del decreto legge n. 185 del 29 novembre 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 ha introdotto un nuovo trattamento, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali, ovvero in caso di licenziamento, pari all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, per i lavoratori in possesso della qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del decreto stesso (29 novembre 2008) e con almeno tre mesi di servizio, all'atto della sospensione o del licenziamento,

presso l'azienda interessata dalla crisi.

Tale trattamento può essere concesso per la durata massima di 90 giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista ovvero per un numero minore di giornate, qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità. Sarà cura della sede acquisire la data di decadenza, qualora la durata del contratto sia inferiore a 90 giorni.

In caso di licenziamento il trattamento sarà corrisposto per una durata massima di 90 giornate, sempre che l'apprendista risulti disoccupato per il periodo di godimento del trattamento stesso. Si precisa inoltre che l'apprendista deve fare la domanda entro 68 giorni dal licenziamento.

Questa nuova tipologia di intervento, che vede dispiegare i suoi effetti in via sperimentale per il triennio 2009-2011, sarà resa operativa solo subordinatamente all'intervento integrativo pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità stessa a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva.

In considerazione della tipologia di prestazione introdotta dal decreto legge n. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge 2/2009, finalizzata a sostenere una categoria di lavoratori a tutt'oggi esclusi dalla possibilità di fruire dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali, si ritiene utile sottolineare che per gli apprendisti non dovranno essere ricercati i requisiti generalmente necessari (anzianità assicurativa e contribuzione ds), per la concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali.

Fino a nuova disciplina, con l'emanazione del D.M. di cui al comma 3 dell'articolo 19 del D.L. 185/2008, convertito con modifiche dalla L. 2/2009, il datore di lavoro è in ogni caso tenuto a comunicare, con apposita dichiarazione da inviare ai servizi competenti e alla sede dell'Istituto territorialmente competente, la sospensione della attività lavorativa e le relative motivazioni, nonché i nominativi dei lavoratori interessati, i quali devono aver reso dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o ad un percorso di riqualificazione professionale al locale centro per l'impiego. ... *omissis* ...

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)]

prevede che

il comma 3 è sostituito dal seguente, esclusivamente con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013:

“3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro



ai sensi dell'articolo 20, commi 3 e 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiori a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

dopo il comma 3 è inserito il seguente: "3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto."

3. Per un periodo di trentasei mesi decorrente dalla data di entrata in vigore della presente legge, la percentuale di cui al primo periodo del comma 3-bis dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 è fissata nella misura del trenta per cento.

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (nel testo aggiornato dopo il D. Lgs. 24/2012)

Art. 20

Condizioni di liceità



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)] prevede modifiche alla disciplina del lavoro interinale.

1. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso da ogni soggetto, di seguito denominato utilizzatore, che si rivolga ad altro soggetto, di seguito denominato somministratore, a ciò autorizzato ai sensi delle disposizioni di cui agli articoli 4 e 5.
2. Per tutta la durata della missione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Nell'ipotesi in cui i lavoratori vengano assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non sono in missione presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro.
3. Il contratto di somministrazione di lavoro può essere concluso a termine o a tempo indeterminato. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa:
  - a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
  - b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
  - c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
  - d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
  - e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
  - f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
  - g) per la gestione di call-center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree Obiettivo 1 di cui al regolamento (CE) n. 1260/1999 del Consiglio, del

- 21 giugno 1999, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;
- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa;
  - i) in tutti gli altri casi previsti dai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative.
- i-bis) in tutti i settori produttivi, pubblici e privati, per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia.
4. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore. La individuazione, anche in misura non uniforme, di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi in conformità alla disciplina di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.
5. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che tale contratto sia stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi. Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, il divieto opera altresì presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
  - c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modifiche.
- 5-bis. Qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo di lavoratori assunti dal somministratore ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, non operano le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo. Ai contratti di lavoro stipulati con lavoratori in mobilità ai sensi del presente comma si applica il citato articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991.
- 5-ter. Le disposizioni di cui al comma 4 non operano qualora il contratto di somministrazione preveda l'utilizzo:
- a) di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
  - b) di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi. Resta comunque fermo quanto previsto dei commi 4 e 5 dell'articolo 8 del decreto-legge 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla legge 20 maggio 1988, n. 160;
  - c) di lavoratori definiti "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 18) e 19) dell'articolo 2 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008. Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in

vigore della presente disposizione, si provvede all'individuazione dei lavoratori di cui alle lettere a), b) ed e) del n. 18) dell'articolo 2 del suddetto regolamento (CE) n. 800/2008.

5-*quater*. Le disposizioni di cui al primo periodo del comma 4 non operano nelle ulteriori ipotesi individuate dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

legge 8 agosto 1985, n. 443

Art. 4.

#### Limiti dimensionali

L'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:

- a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del Presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;
- d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;
- e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui al precedente comma:

- 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;
- 2) non sono computati i lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana;
- 3) sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, che svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;
- 4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana;
- 5) non sono computati i portatori di handicaps, fisici, psichici o sensoriali;
- 6) sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'**interpello** n. 11/2010 del 2 aprile 2010 su *apprendistato professionalizzante - limitazioni quantitative - imprese "collegate"* che si riporta:

L'Assovetro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla corretta interpretazione dell'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n.



276/2003 secondo il quale “il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso”. L’istante chiede, in particolare, se il numero massimo di apprendisti da assumere possa essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l’impresa principale, alla quale altre imprese sono legate “da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo”. In tal senso l’Assovetro rappresenta:

- lo stretto rapporto funzionale ed organizzativo tra azienda principale e aziende collegate, che permette di sviluppare programmi formativi e trasferimento di conoscenza alle aziende collegate attraverso i dipendenti della principale;

- che le imprese collegate sono interamente partecipate dall’impresa principale e sono ubicate nell’area industriale del medesimo Comune;

- che le imprese effettuano tutte le medesime lavorazioni e che i loro prodotti sono commercializzati con il medesimo marchio dell’impresa principale ed attraverso la rete commerciale di quest’ultima, la quale sovrintende e pianifica le attività delle collegate.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il limite che il Legislatore ha inteso introdurre in riferimento al numero di apprendisti che è possibile assumere (“100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate”) è evidentemente legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore.

Nell’ipotesi in esame tale necessità sembra dunque essere garantita giacché, pur a fronte di soggetti giuridici diversi, non può non avere una qualche incidenza l’identico assetto proprietario nonché lo stretto legame funzionale, organizzativo e commerciale tra le imprese in questione.

Del resto il Legislatore del 2003 sembra supportare tale impostazione proprio in quanto prevede che il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati debba essere verificato non più “presso l’azienda” – come previsto dall’art. 2 della L. n. 25/1955 – ma “presso il datore di lavoro”, consentendo dunque il computo di lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l’apprendista. La scelta interpretativa, peraltro, appare in linea con le nuove modalità di erogazione della formazione che – come chiarito già dalla circ. n. 40/2004 di questo Ministero – può essere impartita attraverso strumenti di e-learning, in quali evidentemente consentono una attività di “accompagnamento” in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto.

Nel nuovo quadro normativo, inoltre, le garanzie formative che il Legislatore ha introdotto – anche attraverso la previsione di cui all’art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 – possono essere introdotte dalla stessa contrattazione collettiva alla quale, ai sensi dell’art. 49, comma 5 ter, è rimessa la possibilità, anche nell’ambito di singole realtà aziendali, di disciplinare i profili formativi dell’apprendistato professionalizzante. In tal senso, pertanto, le stesse parti sociali possono individuare forme di tutoraggio che prendano in considerazione assetti proprietari nonché legami funzionali, organizzativi e commerciali, come sopra descritti dall’interpellante, tali da consentire il rispetto delle finalità indicate.

### Articolo 3

#### Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l’assolvimento dell’obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al

compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.



La Corte di Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169, ha censurato l'interpretazione diversa da quella che *se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mese.*

La stessa sentenza indica che *Non convince invero il contrario orientamento espresso - in un caso in cui una diversa legge adottava la medesima formulazione in relazione ai limiti di età - con la sentenza n. 4798 del 24 aprile 1993 laddove si è affermato che: «Ai sensi dell'art. 3 del D.L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito con legge n. 863 del 1984, secondo cui possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni, la persona che (con riguardo al limite massimo) intenda stipulare validamente quel contratto può aver compiuto ventotto anni e trovarsi nel ventinovesimo, in un giorno qualsiasi tra il compimento del ventottesimo e quello del compimento del ventinovesimo anno, ma non può trovarsi già nel trentesimo, sia pure per un solo giorno.».*



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'interpello Prot. n° 25/I/0002702 del 24 marzo 2006 su *Criterio di computo dell'età - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. 124/04* che si riporta:

Con l'interpello in oggetto la Confapi chiede chiarimenti sulla interpretazione delle norme che subordinano l'attivazione di determinate tipologie contrattuali a requisiti di età. In particolare si fa riferimento ai limiti di età fissati, per l'apprendistato professionalizzante, dall'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 276/2003 (*“possono essere assunti ... i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni”*), nonché ai limiti di età fissati da altre normative di lavoro quali, ad esempio, l'art. 16 della L. 196/1997 per la medesima materia (*“possono essere assunti ... i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro ...”*) ovvero l'art. 54 del D.Lgs. 276/2003 in relazione ai requisiti per i contratti di inserimento (*“... soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni”*; *“... disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni”*).

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Con circolare n. 30 del 15 luglio 2005 questo Ministero ha espressamente chiarito, in relazione ai limiti di età per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, che *“l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)”*.

Tale interpretazione si pone in linea con il principio fissato dalla giurisprudenza, in particolare nella sentenza della Cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004 - richiamata nella circolare n. 30 cit. - ove è espressamente detto che *“se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi”*.

Tale principio, sebbene sia stato recepito esplicitamente con riferimento alla tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, sembra potersi adoperare anche in riferimento ad altre tipologie contrattuali la cui attivazione è subordinata a specifici requisiti di età, salvo che la formulazione normativa lo escluda espressamente. Così, ad esempio, la stipulazione di un contratto di apprendistato disciplinato dalla L. n. 25/1955 e dall'art. 16 della L. n. 196/1997 risulta ammesso anche per soggetti di età sino a 24 anni e 364 giorni.

2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
  - b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
  - c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.



Per il testo del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, *Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'art. 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53*, cliccare [qui](#)



**Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29** Per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Oggetto:** *Dlgs n. 167/2011 - Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7*] ...

### **I Regime transitorio**

L'articolo 7, comma 7, del Dlgs n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. **Va dunque evidenziata la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel Dlgs n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni.** Non così, nei limiti di quanto di seguito precisato, per l'apprendistato di terzo livello, in ragione del chiaro disposto dell'art. 5, comma 3, del Dlgs n. 167/2011, là dove si dispone che *«in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro*

*associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».*

Per le altre tipologie di apprendistato, per contro, fino allo scadere dei sei mesi e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina contenuta nel Dlgs n. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria), restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio per le quali si rinvia a quanto già chiarito con [circ. n. 40/2004](#) e [circ. n. 27/2008](#). Ne consegue che un contratto stipulato in detto periodo secondo la vecchia disciplina seguirà anche le regole previste dalla contrattazione di riferimento, in particolare in ordine alla durata del periodo formativo, e sarà soggetto alla applicazione del relativo trattamento contributivo agevolato.

Al fine di evitare possibili problematiche applicative si auspica tuttavia che le Regioni adottino le regolamentazioni di competenza avendo cura di stabilirne l'efficacia solo alla scadenza del regime transitorio dei sei mesi. Ed infatti, specie con riguardo all'apprendistato professionalizzante, è indubbio che la nuova disciplina introdotta dal Testo unico presuppone una «integrazione» (cfr. art. 4, comma 3) tra l'offerta formativa pubblica e quella che sarà disciplinata dai contratti collettivi. Ne deriva, in ogni caso, che, in questa fase transitoria, l'entrata in vigore della disciplina regionale risulta condizionata dalla attuazione dei profili indicati all'articolo 2, comma 1, del Dlgs n. 167/2011, da parte della contrattazione collettiva nazionale di categoria ovvero da accordi interconfederali. Si rileva, al riguardo, che mentre il rinvio alla contrattazione collettiva è effettuato solo per il livello nazionale di categoria nulla esclude che l'attuazione dei principi e criteri direttivi elencati all'articolo 2, comma 1, del Dlgs n. 167/2011 possa avvenire anche mediante accordi interconfederali di tipo territoriale eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore.

Entrando ora nel dettaglio più operativo si ricorda che l'avvio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del Dlgs n. 167/2011 è condizionato all'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome. Durante la fase transitoria risulterà possibile, solo nelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art. 48 del Dlgs n. 276/2003, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per le altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla legge n. 196/1997 e alla legge n. 25/1955.

Per quanto attiene invece all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del Dlgs n. 167/2011, esso potrà essere operativo secondo la nuova disciplina già durante la fase transitoria, ma ciò solo nel caso in cui sia la singola Regione sia la contrattazione collettiva di riferimento ovvero eventuali

accordi interconfederali abbiano recepito la riforma e, dunque, disciplinato i profili di rispettiva competenza.

Il comma 7 dell'articolo 7 del Dlgs n. 167/2011, dopo aver disposto la ultrattività della previgente disciplina per un periodo massimo di sei mesi, stabilisce inoltre, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, che in assenza della offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. In altri termini, qualora la formazione pubblica di cui è responsabile la Regione non dovesse aver luogo, il Legislatore ha inteso garantire (questa volta evidentemente senza limiti di tempo) che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del Dlgs n. 167/2011. È data dunque la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro analogamente a quanto previsto in passato dall'art. 49, comma 5ter, del Dlgs n. 276/2003 a condizione però della assenza di una concreta offerta formativa pubblica.

Per quanto attiene, infine, all'apprendistato di alta formazione e a quello di ricerca di cui all'art. 5 del Dlgs n. 167/2011 è necessario svolgere separate e specifiche considerazioni.

L'apprendistato di ricerca – tipologia di nuova introduzione, sconosciuta in vigenza del precedente regime normativo – può essere immediatamente attivato, ancor prima che le Regioni e la contrattazione collettiva ne disciplino gli aspetti di competenza, tramite intese ad hoc stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta, ai sensi del comma 3, del suddetto art. 5. Rispetto all'alto apprendistato – fattispecie già introdotta e disciplinata dall'art. 50 del Dlgs n. 276/2003 – nelle Regioni che lo abbiano regolamentato ai sensi del citato art. 50, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria. Nelle Regioni che, invece, non abbiano provveduto a regolamentare l'istituto ex art. 50 del Dlgs n. 276/2003, sarà possibile da subito stipulare intese ad hoc tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi della nuova disciplina.

...omissis [il testo è riportato agli art. 7, comma 4] ...



*Accordo ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.*

**Repertorio atti n. 58 del 15 marzo 2012**

**LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO**

...omissis ...

**SANCISCE IL SEGUENTE ACCORDO:**

**CONSIDERATO:**

- il parere espresso dalle Parti Sociali nell'incontro del 1 ° marzo 2012;
- che ai sensi dell'art. 3 comma 2 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 la regolamentazione regionale dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale deve essere definita in osservanza di quanto definito mediante accordo in Conferenza permanente tra Stato Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sentite le organizzazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

che l'accordo di cui al punto precedente deve :

- definire le qualifiche e i diplomi professionali ai sensi del Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- prevedere un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del Decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
- rinviare ai contratti collettivi per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni e Province Autonome;

**TENUTO CONTO:**

che alcune Regioni hanno siglato intese con il MIUR e il MI-PS per l'avvio dei percorsi formativi in apprendistato, ai sensi dell'art . 48 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

**RITENUTO:**

- che l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, integrato dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012, istituisce, ai sensi dell'art . 18 del Decreto legislativo 226/2005, il Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale e comprende figure di differente livello articolabili in specifici profili regionali sulla base dei fabbisogni del territorio. Tale Repertorio è attualmente composto da ventidue figure nazionali di riferimento relative alle qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale di durata triennale e da ventuno figure nazionali relative ai diplomi professionali di durata quadriennale e descritte secondo standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali;
- che il citato Accordo definisce, ai sensi dell'art. 18 del Decreto legislativo 226/2005, gli standard minimi formativi relativi alle competenze di base linguistiche, matematiche, scientifiche, tecnologiche, storico sociali ed economiche, al fine di assicurare l'equivalenza formativa di tutti i percorsi del secondo ciclo;
- che l'Art. 3 dell'Accordo tra il Ministro dell'istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010, riguardante il primo anno di attuazione 2010-2011 dei percorsi di istruzione e formazione professionale a norma dell'art . 27, comma 2, del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n . 226, definisce le competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale;
- che l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011, recepito con



decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, definisce i modelli e le relative note di compilazione dell'attestato di qualifica e di diploma professionale e il modello e relative note di compilazione per l'attestazione delle competenze acquisite, nel caso di interruzione del percorso formativo;

- che l'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011 contiene la definizione delle aree professionali relative alle figure nazionali di riferimento di cui sopra;
- che la durata, l'articolazione e l'organizzazione dei percorsi formativi può essere differenziata in relazione alle competenze possedute dall'apprendista attraverso il riconoscimento di crediti formativi in ingresso, nel rispetto comunque dei medesimi standard formativi di cui all'art. 18 del Decreto legislativo 226/2005 come definiti negli Accordi sopraccitati, anche tenendo conto delle esigenze delle imprese ;
- che nella formazione per gli apprendisti di età compresa tra i 15 ed i 18 anni, in diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, verrà posta particolare attenzione allo sviluppo delle competenze di base di cui all'Accordo del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011;
- che per quanto riguarda gli apprendisti di età compresa tra i 18 e i 25 anni i percorsi formativi non devono necessariamente fare riferimento ai livelli essenziali dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al capo III del Decreto legislativo 226/2005, fermi restando i riferimenti agli standard formativi del medesimo decreto legislativo;

IL GOVERNO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME  
DI TRENTO E BOLZANO  
CONVENGONO

- 1) che le figure nazionali di riferimento per le qualifiche e i diplomi professionali conseguibili attraverso l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ai sensi dell'art. 3 del Decreto legislativo 167/2011 sono quelle di cui all'art. 18 comma 1, lettera d, del Decreto legislativo 226/2005 come definite nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012, in relazione alle aree professionali di riferimento definite dall'Accordo in Conferenza Unificata del 27 luglio 2011. Tali figure sono articolabili in specifici profili regionali;
- 2) che gli standard minimi formativi delle competenze tecnico professionali e delle competenze di base, relativi alle figure di cui al punto precedente, sono quelli di cui all'art. 18 comma 2 del Decreto legislativo 226/2005, come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito nel decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012 ;
- 3) che le competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale nelle aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale sono quelle definite nell'Art. 3 dell'Accordo tra il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano del 29 aprile 2010, recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010;
- 4) che i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e diploma professionale e di competenze, anche nel caso di interruzione del percorso formativo, sono quelli previsti dall'art. 20 del Decreto legislativo



- 226/2005 come definiti dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011;
- 5) che i percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale prevedono la frequenza di attività di formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata in osservanza degli standard fissati dalle Regioni e Province Autonome nel rispetto di quanto definito nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011, recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, e nel Decreto legislativo 226/2005, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze possedute;
- 6) che le modalità di erogazione dell'ulteriore formazione aziendale, ai sensi del comma 1, lettera c, art. 3 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono stabilite dalla contrattazione collettiva, nel rispetto del Piano formativo dell'apprendista, assicurandone la tracciabilità secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome.
- Le Regioni a Statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano provvedono alle finalità del presente Accordo nell'ambito delle competenze ad esse spettanti ai sensi dello Statuto speciale, delle relative norme di attuazione e secondo quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.



**Per effetto del riportato co. 2 l'operatività è demandata alla regolamentazione regionale, con riferimento all'Accordo del 15 marzo 2012**

**Per la regolamentazione presente (cliccare qui)**

#### Articolo 4

##### Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.



Per il testo del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, *Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'art. 2 della L. 28 marzo 2003, n. 53*, cliccare [qui](#)



La Corte di Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169, ha censurato l'interpretazione diversa da quella che *se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mese.*

La stessa sentenza indica che *Non convince invero il contrario orientamento espresso - in un caso in cui una diversa legge adottava la medesima formulazione in relazione ai limiti di età - con la sentenza n. 4798 del 24 aprile 1993 laddove si è affermato che: «Ai sensi dell'art. 3 del D.L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito con legge n. 863 del 1984, secondo cui possono essere*

*assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni, la persona che (con riguardo al limite massimo) intenda stipulare validamente quel contratto può aver compiuto ventotto anni e trovarsi nel ventinovesimo, in un giorno qualsiasi tra il compimento del ventottesimo e quello del compimento del ventinovesimo anno, ma non può trovarsi già nel trentesimo, sia pure per un solo giorno.».*



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'interpello Prot. n° 25/I/0002702 del 24 marzo 2006 su *Criterio di computo dell'età - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. 124/04* che si riporta:

Con l'interpello in oggetto la Confapi chiede chiarimenti sulla interpretazione delle norme che subordinano l'attivazione di determinate tipologie contrattuali a requisiti di età. In particolare si fa riferimento ai limiti di età fissati, per l'apprendistato professionalizzante, dall'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 276/2003 (*"possono essere assunti ... i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni"*), nonché ai limiti di età fissati da altre normative di lavoro quali, ad esempio, l'art. 16 della L. 196/1997 per la medesima materia (*"possono essere assunti ... i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro ..."*) ovvero l'art. 54 del D.Lgs. 276/2003 in relazione ai requisiti per i contratti di inserimento (*"... soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni"*; *"... disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni"*).

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Con circolare n. 30 del 15 luglio 2005 questo Ministero ha espressamente chiarito, in relazione ai limiti di età per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, che *"l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)"*.

Tale interpretazione si pone in linea con il principio fissato dalla giurisprudenza, in particolare nella sentenza della Cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004 - richiamata nella circolare n. 30 cit. - ove è espressamente detto che *"se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi"*.

Tale principio, sebbene sia stato recepito esplicitamente con riferimento alla tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, sembra potersi adoperare anche in riferimento ad altre tipologie contrattuali la cui attivazione è subordinata a specifici requisiti di età, salvo che la formulazione normativa lo escluda espressamente. Così, ad esempio, la stipulazione di un contratto di apprendistato disciplinato dalla L. n. 25/1955 e dall'art. 16 della L. n. 196/1997 risulta ammesso anche per soggetti di età sino a 24 anni e 364 giorni.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'interpello n. 40/2011 del 26 ottobre 2011 su *apprendistato - durata massima* che si riporta:

La Confcommercio e la Confesercenti hanno avanzato richiesta di interpello

per avere chiarimenti in ordine alla durata massima del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011. In particolare le due Organizzazioni chiedono se la durata massima di 5 anni, previste per le figure professionali dell'artigianato, possa riguardare anche "profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento".

Il riferimento della norma alle "figure professionali dell'artigianato" vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani.

A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza.

Per tutte queste figure - previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione - i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni.

3. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.
4. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29 Per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Oggetto:** *Dlgs n. 167/2011 - Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*



...omissis [il testo è riportato all'art. 7] ...

### **I Regime transitorio**

L'articolo 7, comma 7, del Dlgs n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. Va dunque evidenziata la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel Dlgs n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni. Non così, nei limiti di quanto di seguito precisato, per l'apprendistato di terzo livello, in ragione del chiaro disposto dell'art. 5, comma 3, del Dlgs n. 167/2011, là dove si dispone che *«in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica»*.

Per le altre tipologie di apprendistato, per contro, fino allo scadere dei sei mesi e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina contenuta nel Dlgs n. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva (interconfederale o di categoria), restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio per le quali si rinvia a quanto già chiarito con [circ. n. 40/2004](#) e [circ. n. 27/2008](#). Ne consegue che un contratto stipulato in detto periodo secondo la vecchia disciplina seguirà anche le regole previste dalla contrattazione di riferimento, in particolare in ordine alla durata del periodo formativo, e sarà soggetto alla applicazione del relativo trattamento contributivo agevolato.

Al fine di evitare possibili problematiche applicative si auspica tuttavia che le Regioni adottino le regolamentazioni di competenza avendo cura di stabilirne l'efficacia solo alla scadenza del regime transitorio dei sei mesi. Ed infatti, specie con riguardo all'apprendistato professionalizzante, è indubbio che la nuova disciplina introdotta dal Testo unico presuppone una «integrazione» (cfr. art. 4, comma 3) tra l'offerta formativa pubblica e quella che sarà disciplinata dai contratti collettivi. Ne deriva, in ogni caso, che, in questa fase transitoria, l'entrata in vigore della disciplina regionale risulta condizionata dalla attuazione dei profili indicati all'articolo 2, comma 1, del Dlgs n. 167/2011, da parte della contrattazione collettiva nazionale di categoria ovvero da accordi interconfederali. Si rileva, al

riguardo, che mentre il rinvio alla contrattazione collettiva è effettuato solo per il livello nazionale di categoria nulla esclude che l'attuazione dei principi e criteri direttivi elencati all'articolo 2, comma 1, del Dlgs n. 167/2011 possa avvenire anche mediante accordi interconfederali di tipo territoriale eventualmente cedevoli rispetto alla contrattazione collettiva di settore.

Entrando ora nel dettaglio più operativo si ricorda che l'avvio dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del Dlgs n. 167/2011 è condizionato all'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome. Durante la fase transitoria risulterà possibile, solo nelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art. 48 del Dlgs n. 276/2003, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per le altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla legge n. 196/1997 e alla legge n. 25/1955.

Per quanto attiene invece all'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del Dlgs n. 167/2011, esso potrà essere operativo secondo la nuova disciplina già durante la fase transitoria, ma ciò solo nel caso in cui sia la singola Regione sia la contrattazione collettiva di riferimento ovvero eventuali accordi interconfederali abbiano recepito la riforma e, dunque, disciplinato i profili di rispettiva competenza.

Il comma 7 dell'articolo 7 del Dlgs n. 167/2011, dopo aver disposto la ultrattività della previgente disciplina per un periodo massimo di sei mesi, stabilisce inoltre, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, che in assenza della offerta formativa pubblica finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. In altri termini, qualora la formazione pubblica di cui è responsabile la Regione non dovesse aver luogo, il Legislatore ha inteso garantire (questa volta evidentemente senza limiti di tempo) che l'apprendistato professionalizzante o di mestiere possa sempre essere attivato sulla base della sola disciplina contrattuale novellata dalle organizzazioni datoriali e sindacali sulla base del Dlgs n. 167/2011. È data dunque la possibilità di svolgere un apprendistato con formazione esclusivamente a carico del datore di lavoro analogamente a quanto previsto in passato dall'art. 49, comma 5ter, del Dlgs n. 276/2003 a condizione però della assenza di una concreta offerta formativa pubblica.

...omissis [*il testo è riportato agli art. 7, comma 5*] ....

...omissis [*il testo è riportato agli art. 7, comma 4*] ....

## Articolo 5

### Apprendistato di alta formazione e di ricerca

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta

formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

legge 17 maggio 1999, n. 144

Art. 69.

(Istruzione e formazione tecnica superiore).

1. Per riqualificare e ampliare l'offerta formativa destinata ai giovani e agli adulti, occupati e non occupati, nell'ambito del sistema di formazione integrata superiore (FIS), è istituito il sistema della istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS), al quale si accede di norma con il possesso del diploma di scuola secondaria superiore. Con decreto adottato di concerto dai Ministri della pubblica istruzione, del lavoro e della previdenza sociale e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, sentita la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definite le condizioni di accesso ai corsi per coloro che non sono in possesso del diploma di scuola secondaria superiore, gli standard dei diversi percorsi dell'IFTS, le modalità che favoriscono l'integrazione tra i sistemi formativi di cui all'articolo 68 e determinano i criteri per l'equipollenza dei rispettivi percorsi e titoli; con il medesimo decreto sono altresì definiti i criteri formativi che vi si acquisiscono e le modalità della loro certificazione e utilizzazione, a norma dell'articolo 142, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112.

2. Le regioni programmano l'istituzione dei corsi dell'IFTS, che sono realizzati con modalità che garantiscono l'integrazione tra sistemi formativi, sulla base di linee guida definite d'intesa tra i Ministri della pubblica istruzione, del lavoro e della previdenza sociale e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica, la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e le parti sociali mediante l'istituzione di un apposito comitato nazionale. Alla progettazione dei corsi dell'IFTS concorrono università, scuole medie superiori, enti pubblici di ricerca, centri e agenzie di formazione professionale accreditati ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e imprese o loro associazioni, tra loro associati anche in forma consortile.

3. La certificazione rilasciata in esito ai corsi di cui al comma 1, che attesta le competenze acquisite secondo un modello alle linee guida di cui al comma 2 è valida in ambito nazionale.

4. Gli interventi di cui al presente articolo sono programmabili a valere sul Fondo di cui all'articolo 4 della legge 18 dicembre 1997, n. 440, nei limiti delle risorse preordinate allo scopo dal Ministero della pubblica istruzione, nonché sulle risorse finalizzate a tale scopo dalle regioni nei limiti delle proprie disponibilità di bilancio. Possono concorrere allo scopo anche altre risorse pubbliche e private. Alle finalità di cui al presente articolo la regione Valle d'Aosta e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono, in relazione alle competenze e alle funzioni ad esse attribuite, secondo quanto disposto dagli statuti speciali e dalle relative norme di attuazione; a tal fine accedono al Fondo di cui al presente comma e la certificazione rilasciata in esito ai corsi da esse istituiti è valida in ambito nazionale.





La Corte di Cassazione, sentenza 26 maggio 2004, n. 10169, ha censurato l'interpretazione diversa da quella che *se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mese.*

La stessa sentenza indica che *Non convince invero il contrario orientamento espresso - in un caso in cui una diversa legge adottava la medesima formulazione in relazione ai limiti di età - con la sentenza n. 4798 del 24 aprile 1993 laddove si è affermato che: «Ai sensi dell'art. 3 del D.L. 30 ottobre 1984 n. 726, convertito con legge n. 863 del 1984, secondo cui possono essere assunti con contratto di formazione e lavoro i soggetti di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni, la persona che (con riguardo al limite massimo) intenda stipulare validamente quel contratto può aver compiuto ventotto anni e trovarsi nel ventinovesimo, in un giorno qualsiasi tra il compimento del ventottesimo e quello del compimento del ventinovesimo anno, ma non può trovarsi già nel trentesimo, sia pure per un solo giorno.».*



Sull'argomento il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha diffuso la risposta all'interpello Prot. n° 25/I/0002702 del 24 marzo 2006 su *Criterio di computo dell'età - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9 D.Lgs. 124/04* che si riporta:

Con l'interpello in oggetto la Confapi chiede chiarimenti sulla interpretazione delle norme che subordinano l'attivazione di determinate tipologie contrattuali a requisiti di età. In particolare si fa riferimento ai limiti di età fissati, per l'apprendistato professionalizzante, dall'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 276/2003 (*“possono essere assunti ... i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni”*), nonché ai limiti di età fissati da altre normative di lavoro quali, ad esempio, l'art. 16 della L. 196/1997 per la medesima materia (*“possono essere assunti ... i giovani di età non inferiore a sedici anni e non superiore a ventiquattro ...”*) ovvero l'art. 54 del D.Lgs. 276/2003 in relazione ai requisiti per i contratti di inserimento (*“... soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni”*; *“... disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni”*).

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Con circolare n. 30 del 15 luglio 2005 questo Ministero ha espressamente chiarito, in relazione ai limiti di età per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante, che *“l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni)”*.

Tale interpretazione si pone in linea con il principio fissato dalla giurisprudenza, in particolare nella sentenza della Cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004 - richiamata nella circolare n. 30 cit. - ove è espressamente detto che *“se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi”*.

Tale principio, sebbene sia stato recepito esplicitamente con riferimento alla tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante, sembra potersi adoperare anche in riferimento ad altre tipologie contrattuali la cui attivazione è subordinata a specifici requisiti di età, salvo che la formulazione normativa lo escluda espressamente. Così, ad esempio, la stipulazione di un contratto di apprendistato disciplinato dalla L. n. 25/1955 e dall'art. 16 della L. n. 196/1997 risulta ammesso anche per soggetti di età sino a 24 anni e 364 giorni.

2. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti

tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

3. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

**Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29** Per il testo integrale



clickare [qui](#)

**Oggetto:** *Dlgs n. 167/2011 - Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7*] ...

### **I Regime transitorio**

L'articolo 7, comma 7, del Dlgs n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. Va dunque evidenziata la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel Dlgs n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni. *Non così, nei limiti di quanto di seguito precisato, per l'apprendistato di terzo livello, in ragione del chiaro disposto dell'art. 5, comma 3, del Dlgs n. 167/2011, là dove si dispone che «in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica».*

...omissis [*il testo è riportato agli art. 7, comma 4*] ...

Per quanto attiene, infine, all'apprendistato di alta formazione e a quello di ricerca di cui all'art. 5 del Dlgs n. 167/2011 è necessario svolgere separate e specifiche considerazioni.

L'apprendistato di ricerca – tipologia di nuova introduzione, sconosciuta in vigenza del precedente regime normativo – può essere immediatamente attivato, ancor prima che le Regioni e la contrattazione collettiva ne disciplino gli aspetti di competenza, tramite intese ad hoc stipulate tra il singolo datore di lavoro e

l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta, ai sensi del comma 3, del suddetto art. 5. Rispetto all'alto apprendistato – fattispecie già introdotta e disciplinata dall'art. 50 del Dlgs n. 276/2003 – nelle Regioni che lo abbiano regolamentato ai sensi del citato art. 50, tali regolamentazioni continuano a trovare applicazione fino a che la medesima Regione non abbia provveduto a recepire la riforma e comunque non oltre i sei mesi della fase transitoria. Nelle Regioni che, invece, non abbiano provveduto a regolamentare l'istituto ex art. 50 del Dlgs n. 276/2003, sarà possibile da subito stipulare intese ad hoc tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi della nuova disciplina.

...omissis [*il testo è riportato agli art. 7, comma 4*] ...



**L'operatività è demandata alla regolamentazione regionale in assenza della quale essa è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca. Per la regolamentazione presente (cliccare qui)**

## Articolo 6

### Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze

1. Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del presente decreto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome, definisce, nel rispetto delle competenze delle Regioni e Province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.
2. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.
3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e

prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato Regioni.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del repertorio delle professioni di cui al comma 3 e nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali nell'accordo del 17 febbraio 2010. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni di cui al comma 3, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.



*Accordo ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.*

**Repertorio atti n. 96 del 19 aprile 2012**

LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

...omissis ...

SANCISCE IL SEGUENTE ACCORDO:

CONSIDERATI:

- la legge 24 giugno 1997, n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione" e, in particolare, l'articolo 17, comma 1 lettere c) ed e);
- il decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112 recante "Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59" e, in particolare, l'articolo 142, comma 1, lettere c) e d);
- il decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 31 maggio 2001, n. 174, sul sistema di certificazione delle competenze nella formazione professionale;
- la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, recante "Modifiche al Titolo V della parte seconda della Costituzione";
- il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, recante "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" e s.m.i.;
- il decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 76, recante "Definizione delle norme generali sul diritto-dovere all'istruzione e alla formazione, a norma dell'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 28 marzo 2003, n. 53";
- il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 10 ottobre 2005 concernente l'approvazione del modello di libretto formativo del cittadino;
- il decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 recante "Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53" e s.m.i.;

- il decreto del Ministero della Pubblica Istruzione del 22 agosto 2007, n. 139, che adotta il "Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";
- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008 che adotta le "Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori";
- l'Intesa del 20 marzo 2008 tra Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Ministero della pubblica istruzione e Ministero dell'università e della ricerca, le Regioni, Province Autonome di Trento e Bolzano, per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi;
- il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante "Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria" convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e in particolare l'art. 64 comma 4 bis con riferimento all'assolvimento dell'obbligo di istruzione nei percorsi di istruzione e formazione professionale;
- il decreto del Presidente della Repubblica del 22 giugno 2009, n. 122, che adotta il "Regolamento recante coordinamento delle norme vigenti per la valutazione degli alunni e ulteriori modalità applicative in materia, ai sensi degli articoli 2 e 3 del decreto legge 10 settembre 2008, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2008, n. 169";
- il decreto del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 27 gennaio 2010, n. 9, recante il modello di certificazione dei saperi e delle competenze relative all'assolvimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'articolo 4 del decreto ministeriale 22 agosto 2007, n. 139;
- l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 29 aprile 2010, recepito con decreto interministeriale del 15 giugno 2010, riguardante il primo anno di attuazione 2010-2011 dei percorsi di istruzione e formazione professionale a norma dell'art. 27, comma 2, del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 - All. 3 (Competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale - Aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale);
- l'Intesa in Conferenza Unificata del 16 dicembre 2010, riguardante l'adozione di "Linee Guida per realizzare organici raccordi tra i percorsi degli Istituti professionali ed i percorsi di istruzione e formazione professionale, a norma dell'articolo 13, comma 1-quinquies, del decreto legge 31 gennaio 2007, n. 7, convertito dalla legge 2 aprile 2007, n. 40", recepite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca n. 4 del 18 gennaio 2011;
- il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 7 settembre 2011, adottato ai sensi della legge 17 maggio 1999, n. 144, articolo 69, comma 1, recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli articoli 4, comma 3 e 8, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
- l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 e recepito con decreto interministeriale dell'11 novembre 2011, riguardante gli atti necessari

- per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 e i relativi allegati;
- l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 19 gennaio 2012, riguardante l'integrazione del
  - repertorio delle figure professionali di riferimento nazionale approvato con l'Accordo in Conferenza Stato-Regioni, del 27 luglio 2011;
  - il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 recante "Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30 della legge 24 dicembre 2007, n. 247";
  - l'Accordo 15 marzo 2012 ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
  - la Decisione relativa al quadro comunitario unico per la trasparenza delle qualifiche e delle competenze (EUROPASS) del 15 dicembre 2004;
  - la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa alle competenze chiave per l'apprendimento permanente del 18 dicembre 2006;
  - la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio, sulla costituzione del Quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) del 23 aprile 2008;
  - la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET) del 18 giugno 2009;
  - la Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio sull'istituzione di un quadro europeo di riferimento per la garanzia della qualità dell'istruzione e della formazione professionale (EQAVET) del 18 giugno 2009;
  - i principi fondamentali, il quadro definitorio e gli orientamenti metodologici condivisi a livello europeo in merito alla convalida degli apprendimenti comunque acquisiti, in particolare con riferimento ai principi guida adottati dal Consiglio dell'Unione europea nel 2004 nonché al glossario e alle linee guida messi a punto dal CEDEFOP rispettivamente nel 2008 e nel 2009;
  - il quadro delineato dalla legislazione nazionale e dagli indirizzi dell'Unione europea, sopra richiamati, anche in relazione agli obiettivi per il 2020, indicati dal Consiglio europeo del 17 giugno 2010;
  - il quadro degli impegni assunti congiuntamente dal Governo, dalle Regioni e Province autonome e dalle Parti Sociali, nell'ambito dell'intesa concernente "Linee guida per la formazione nel 2010", con specifico riguardo al punto 2, in rapporto alla promozione del metodo di apprendimento "per competenze" segnatamente attraverso il rilancio del contratto di apprendistato, e al punto 5, in riferimento alla definizione di un sistema su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale in grado di "riconoscere, valutare e certificare, in situazioni di compito autentiche e su domanda della persona in cerca di occupazione, le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite", nonché al connesso impiego del Libretto Formativo del Cittadino quale strumento di registrazione delle competenze acquisite;



- il lavoro di cooperazione interistituzionale che vede impegnati, anche nell'ambito delle azioni di complementarità tra Programmi Operativi del Fondo Sociale Europeo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le Regioni e Province autonome, insieme con le Parti sociali, alla costruzione di un sistema nazionale di standard professionali, di certificazione delle competenze e di standard formativi, a partire dalla riforma dell'apprendistato quale terreno più promettente per avviare in concreto il lavoro finalizzato al funzionamento e all'interconnessione tra standard professionali, formativi e di certificazione;
- la necessità di concorrere ad adempiere le disposizioni attuative di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 per quanto riguarda la certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato;

PREMESSO che:

- è necessario definire, in una logica interregionale e interfiliara, ai fini di quanto previsto all'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167, una cornice di principi, definizioni, orientamenti metodologici e standard minimi di un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non formali e informali, anche nella prospettiva di un loro riconoscimento in termini di crediti formativi nel rispetto della legislazione vigente in materia di ordinamenti scolastici e universitari;
- la valorizzazione degli apprendimenti, acquisiti sia in percorsi di istruzione/formazione sia in contesti lavorativi e di vita quotidiana, rappresenta un elemento fondamentale delle politiche pubbliche in tema di lavoro, formazione e inclusione sociale;
- il presente Accordo si inserisce nel più complessivo contesto di cooperazione interistituzionale di riforma dei sistemi educativi di istruzione e formazione e del mercato del lavoro, in un'ottica di integrazione, confermata da ultimo dall'intesa tra Governo, Regioni e Province autonome e Parti Sociali concernente le "Linee guida per la formazione nel 2010";
- si conviene sui seguenti principi generali:
  - a) al centro di un processo di certificazione delle competenze si trova la persona, cui vanno riconosciute, in modo unitario a livello nazionale, le competenze comunque acquisite, in una prospettiva di *lifelong learning*, in modo da facilitare l'ingresso e la permanenza nel mondo del lavoro, la flessibilità nell'occupazione e la crescita delle proprie capacità e conoscenze ai fini di una loro effettiva spendibilità;
  - b) la certificazione è un atto pubblico, condizione essenziale per dare valore giuridico alle attestazioni in esito. Il carattere pubblico è garantito dall'Ente pubblico titolare (Stato, Regione, Provincia autonoma), nel rispetto delle competenze proprie di ciascuna amministrazione;
  - c) un sistema nazionale di certificazione si fonda su standard minimi di servizio omogenei su tutto il territorio nazionale nel rispetto dei principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità;
- nella prospettiva della definizione di una piattaforma comune di requisiti essenziali e condivisi che garantiscano la trasparenza e la spendibilità degli apprendimenti acquisiti dalle persone, nel reciproco riconoscimento tra i diversi sistemi pubblici di certificazione, ai fini di cui all'articolo 6 del decreto

legislativo n. 167/2011 si rende necessario:

- adottare un quadro comune di riferimento in ordine all'ambito definitorio e applicativo della certificazione delle competenze;
- delineare alcuni primi elementi del sistema nazionale di certificazione delle competenze, garantendo, nei rispettivi sistemi, il rispetto di requisiti minimi in conformità dei quali l'Ente pubblico titolare esercita le funzioni di certificazione delle competenze.

IL GOVERNO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME  
DI TRENTO E BOLZANO  
CONVENGONO

A. di adottare il seguente quadro comune di riferimento:

A.1 Definizioni:

- *Competenza*: comprovata capacità di utilizzare i risultati dell'apprendimento (conoscenze, abilità/capacità) in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale.
- *Convalida/validazione delle competenze*: la conferma, da parte di un soggetto competente, che le competenze acquisite da una persona in un contesto formale, non formale o informale sono state accertate in base a criteri prestabiliti e sono conformi ai requisiti di uno standard di convalida. La convalida è generalmente seguita dall'attestazione.
- *Certificazione delle competenze*: intero processo che conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che attesta formalmente che un Ente pubblico titolare ha accertato e convalidato un insieme di competenze conseguite da un individuo rispetto a uno standard prestabilito.
- *Apprendimento formale*: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato, appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione.
- *Apprendimento non formale*: apprendimento prodotto nell'ambito di attività organizzate e pianificate non specificamente concepite come apprendimento, in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento. L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente. I risultati dell'apprendimento non formale possono essere convalidati e certificati.
- *Apprendimento informale*: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente, ma può essere messo in trasparenza ed entrare in un percorso di convalida e successivamente di certificazione.
- *Figura*: standard definito a livello nazionale.
- *Profilo*: standard regionale definito anche in termini di declinazione territoriale della Figura di riferimento nazionale.

#### A.2 Oggetto della certificazione:

La competenza rappresenta l'elemento minimo certificabile. In linea con gli orientamenti europei e nazionali, si certificano le competenze comunque acquisite dalle persone in contesti formali, non formali o informali. Non si certificano i percorsi, gli ambiti o le modalità di acquisizione. Possono essere certificati anche aggregati di competenze riferibili a parti di una figura/profilo, fino al numero totale delle competenze costituenti un'intera figura/profilo. Le competenze certificate, pertanto, sono capitalizzabili per il raggiungimento di titoli e qualificazioni, a condizione che le figure/profili di riferimento degli stessi siano preliminarmente descritti/standardizzati in termini di competenze. Per certificare una competenza o aggregati di competenze occorre disporre di uno standard di riferimento. Sono certificabili le competenze da ricondurre a standard previsti in "repertori" codificati a livello nazionale o regionale, relativi a competenze di base ed a competenze tecnico-professionali, pubblicamente riconosciuti e accessibili su base telematica. La mutua leggibilità e correlabilità tra diversi repertori nazionali e regionali di competenze è fondata in prima attuazione sui seguenti descrittori:

- descrizione/denominazione (oggetto, ambito, descrizione figura/profilo);
- livello (EQF);
- referenziazioni (ATECO, NUP);
- processo lavorativo / aree di attività;
- competenze (elementi minimi di competenza, anche articolati in abilità/capacità e conoscenze).

#### A.3 Processo:

Ogni processo di certificazione si realizza attraverso le seguenti fasi:

- *identificazione*, fase finalizzata a individuare e a mettere in trasparenza le competenze della persona riconducibili a uno standard certificabile;
- *accertamento/valutazione*, fase relativa alla verifica del possesso delle competenze secondo criteri e indicatori conformi a standard predefiniti, ad esempio attraverso la raccolta di evidenze e/o la realizzazione di prove;
- *attestazione*, fase che conclude il processo di certificazione e consiste nel rilascio di documenti standardizzati che attestano, sulla base di regole definite, le competenze accertate/valutate.

#### A.4 Carattere pubblico della certificazione:

Il carattere "pubblico" identifica in senso proprio la certificazione rispetto ad altre forme di convalida, seppure realizzate secondo procedure e metodiche standardizzate da soggetti non titolari di funzione pubblica; il carattere pubblico è garantito dall'Ente pubblico titolare (Stato, Regione, Provincia autonoma) anche quando questo, per la realizzazione del processo di certificazione o di parte di esso, si avvale di soggetti diversi in possesso degli idonei requisiti.

- B.** di garantire nei rispettivi sistemi di certificazione il rispetto dei seguenti requisiti minimi:

### B.1 Procedure:

- a) conformità delle procedure alle fasi di processo sopra identificate e all'oggetto di certificazione di cui ai punti A.2 e A.3 del presente Accordo;
- b) previsione di figure e/o funzioni preposte alle fasi di processo sopra identificate ed al rilascio del certificato/attestato di cui al seguente punto B.2;
- c) previsione dei requisiti professionali delle figure e/o funzioni di cui alla precedente lettera b), con specifico riferimento ai presidio degli aspetti di contenuto professionale e di metodologia valutativa,
- d) adozione, in relazione ai criteri di standardizzazione, trasparenza ed accessibilità, di un quadro predefinito delle condizioni di accesso, fruizione ed erogazione del servizio, nonché di relativi format e procedure codificati;
- e) adozione, ai fini del monitoraggio e della tracciabilità e tenuta degli atti e dei certificati/attestati rilasciati, di un sistema informativo, strumenti e procedure dedicate;
- f) conformità delle procedure alle norme di accesso agli atti amministrativi e di tutela della privacy;
- g) previsione di condizioni che assicurino collegialità, oggettività e indipendenza nei processi di accertamento e valutazione.

### B.2 Elementi minimi presenti nel certificato/attestato rilasciato nell'ambito del processo di certificazione:

- dati anagrafici del destinatario;
- dati dell'Ente pubblico titolare / Ente accreditato e/o autorizzato che rilascia il certificato/attestato, con indicazione dei riferimenti normativi di accreditamento e/o di autorizzazione;
- competenza o aggregati di competenze acquisiti. Per ogni competenza sono da indicare almeno le seguenti informazioni: 1) la tipologia (di base, tecnico professionale) 2) la denominazione 3) il repertorio nazionale o regionale di riferimento, ovvero la figura/profilo di cui la competenza o aggregato di competenze fa parte;
- qualificazione di riferimento (denominazione/descrizione di figura/profilo, livello EQF, referenziazioni ATECa e NUP, processo lavorativo/aree di attività);
- dati relativi alle modalità di apprendimento e accertamento delle competenze. Ove la modalità di apprendimento sia formale sono da indicare i dati essenziali relativi al percorso formativo, ove la modalità sia non formale/informale sono da indicare i dati essenziali relativi all'esperienza svolta e al processo di convalida.

Stante gli elementi minimi sopra elencati, il certificato/attestato può essere integrato con informazioni aggiuntive, ove queste contribuiscano a migliorarne la trasparenza e a valorizzarne la spendibilità.

### B.3 Registrazione:

I certificati/attestati rilasciati in esito al processo di certificazione sono registrabili sul Libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1 lettera i) del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 e secondo il

modello adottato con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 10 ottobre 2005. Ciascuna Regione e Provincia autonoma potrà integrare lo standard formativo di cui al DM 10 ottobre 2005 con ulteriori elementi conoscitivi, anche su apprendimenti acquisiti e non ancora certificati, nelle fasi di identificazione e accertamento di cui al punto A3 del presente Accordo.

#### B.4 Soggetti:

In rapporto al carattere pubblico della certificazione, i requisiti minimi essenziali dei soggetti accreditati e/o autorizzati dovranno essere di tipo:

- a) professionale, ovvero la disponibilità di risorse professionali competenti per il presidio del processo di certificazione;
- b) procedurale, ovvero la garanzia del rispetto delle regole a tutela della persona.

Le Regioni e Province autonome declineranno nei rispettivi territori criteri, soglie e modalità di verifica del presidio dei requisiti professionali e procedurali (di cui al punto B.1) necessari al rilascio dell'accreditamento e/o dell'autorizzazione.

- C. di accompagnare e sostenere l'avvio dell'attuazione di quanto definito nel presente accordo attraverso un'azione di cooperazione interistituzionale che veda impegnati il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, le Regioni e Province Autonome nello sviluppo di proposte organiche a partire dalle tematiche della correlabilità, della portabilità e della qualificazione del processo e dei prodotti della certificazione.

Le Regioni a Statuto speciale e le Province Autonome di Trento e Bolzano provvedono alle finalità del presente Accordo nell'ambito delle competenze ad esse spettanti ai sensi dello Statuto speciale, delle relative norme di attuazione e secondo quanto disposto dai rispettivi ordinamenti.

Il presente Accordo viene recepito con decreto adottato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

## **Articolo 7**

### **Disposizioni finali**

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle

politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

Art. 14.

Disposizioni del personale ispettivo

1. Le disposizioni impartite dal personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale, sono esecutive.

2. Contro le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore della direzione provinciale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

**Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29** Per il testo integrale



cliccare [qui](#)

**Oggetto:** *Dlgs n. 167/2011 - Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7*] ...

### **I Regime transitorio**

...omissis [*il testo è riportato agli artt. 3, 4, 5, 7, commi 4 e 7*] ...

### **II Regime sanzionatorio**

#### ***Inadempimento formativo***

L'articolo 7, comma 1, del Testo unico prevede, in modo analogo a quanto già stabilito dal Dlgs n. 276/2003, che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, lo stesso datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Al riguardo occorre evidenziare il duplice requisito che il Legislatore stabilisce ai fini della sanzionabilità della condotta: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

La sanzione non può infatti prescindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, proprio in quanto la nuova disciplina del Testo unico continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento della amministrazione pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi.

Ne consegue che, fatto salvo quanto si dirà in ordine all'utilizzo del potere di disposizione, in relazione alla nuova disciplina del contratto formativo:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo



- stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo unico, è «svolta sotto la responsabilità della azienda»;
  - in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà evidentemente laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca; in questi casi è infatti possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta «sotto la responsabilità dell'azienda».

#### *Utilizzo della disposizione*

Alla verifica di una eventuale formazione carente non segue necessariamente l'applicazione del regime sanzionatorio descritto, in quanto il legislatore, nella seconda parte del comma 1 dell'art. 7 introduce la possibilità, per il personale ispettivo di questo Ministero, di utilizzare lo strumento della disposizione di cui all'art. 14 del Dlgs n. 124/2004. Più in particolare si prevede che *«qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione (...) assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere»*.

In sostanza, in presenza di un rapporto di apprendistato rispetto al quale sia stata accertata una carenza formativa che comunque risulti recuperabile in quanto residua, fino al termine contrattualmente previsto per il periodo di formazione, un arco di tempo ragionevolmente utile a recuperare il «debito formativo» potrà applicarsi il potere di disposizione, indicando al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato e «congruo» termine e la conseguente modifica del piano formativo individuale.

A titolo esemplificativo, dunque, nei confronti di un datore di lavoro che il primo anno di attivazione di un contratto di apprendistato abbia effettuato solo parte

della formazione cui era tenuto, pur non potendo immediatamente applicare la sanzione prevista dal comma 1 dell'art. 7 del Testo unico, il personale ispettivo potrà impartire una disposizione volta ad obbligare il datore di lavoro a «riprogrammare», senza modificarne i contenuti sostanziali, il piano formativo, in modo da realizzare, entro un «congruo» termine, un numero di ore di formazione tale da poter rispettare già dall'anno successivo quanto previsto dallo stesso piano formativo individuale. Sarà così possibile obbligare il datore di lavoro a svolgere, l'anno seguente, un numero di ore di formazione maggiore rispetto a quelle inizialmente previste.

In caso di inottemperanza alla disposizione troverà applicazione la previsione sanzionatoria di cui all'articolo 11, comma 1, del Dpr n. 520/1955, secondo il quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580.

Sul punto va chiarito che, ai fini del ricorso alla disposizione, rilevano gravi inosservanze ai doveri di erogazione della formazione, operando il provvedimento del personale ispettivo a fronte di un vero e proprio inadempimento rispetto all'originario piano formativo individuale.

Più in particolare, qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non potrà essere adottata e il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

Come in parte anticipato, ai fini della applicabilità della disposizione, occorrerà inoltre verificare la possibilità di recuperare il debito formativo. Ciò significa che, nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo «congruo» per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non potrà adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, la sanzione di cui al primo periodo dell'art. 7, comma 1, del Testo unico. In effetti, l'assegnazione di «*un congruo termine per adempiere alla disposizione*» previsto dall'art. 7, comma 1, del Testo unico deve essere «calata» all'interno della durata massima del periodo di formazione previsto per l'apprendistato, fatte salve le legittime ipotesi di proroga indicate dal legislatore all'art. 2, comma 1 lett. h) che consente la «*possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi*».

#### ***Le sanzioni del Testo unico per inosservanza dei principi***

...omissis [il testo è riportato all'art. 7, comma 2] ...

**Oggetto:** Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

Con riferimento all'argomento in oggetto e, a scioglimento della riserva contenuta nella nota del 5.12.2011 - Prot. 8082, si forniscono indicazioni operative per il personale ispettivo dell'Istituto, ai fini dell'applicazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 167/2011, oggetto della circolare n. 29/2011 [1] del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Come noto, il nuovo impianto normativo di cui al T.U. 167/2011, diversifica le ipotesi sanzionatorie legate all'utilizzo delle differenti tipologie di apprendistato [2], distinguendole tra **inadempimento formativo e inosservanza dei principi**.

In merito all'inadempimento formativo, nei casi in cui la carenza formativa risulti comunque recuperabile, l'art. 7, comma 1 attribuisce al solo personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la competenza ad adottare il provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Per tale fattispecie, pertanto, il personale ispettivo dell'Istituto, qualora riscontri nel contratto di apprendistato in corso di esecuzione un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, provvederà a segnalarlo, con le consuete modalità, alla Direzione Territoriale del Lavoro competente (già DPL).

Per quanto concerne, invece l'inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato [3], il Decreto Legislativo in parola ha previsto nuove sanzioni amministrative<sup>4</sup> ed ha esteso il potere di contestazione di tali sanzioni (diffidabili ai sensi dell'art. 13 del D. Lgs. n. 124/2004 [5]) a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza.

In merito alla contestazione delle violazioni suddette, di competenza anche dei funzionari di vigilanza dell'Istituto, il Ministero del Lavoro, nella circolare in parola, tra l'altro, ha precisato che:

- il personale ispettivo deve procedere, innanzitutto, alla verifica in ordine all'attuazione dei principi di che trattasi e, in secondo luogo, alla verifica circa la concreta attuazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva;
- la previsione della procedura della diffida in relazione alla forma scritta del contratto consente la regolarizzazione non solo nei casi in cui il contratto di apprendistato differisce nel contenuto da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche nei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente;
- l'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può considerarsi adempiuto con la sola consegna, ai sensi dell'art. 40, comma 2, del D.L. n. 112/2008 (conv. dalla legge n. 133/2008) della copia di comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, me è necessario che al lavoratore sia stato consegnato anche il contratto individuale di lavoro;
- la sanzione amministrativa va applicata anche nei casi in cui la formalizzazione per iscritto del contratto di apprendistato risulti successiva alla instaurazione del rapporto, ovvero difforme o incompleta relativamente ai contenuti previsti e resi obbligatori dal CCNL applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Inoltre, qualora nel corso degli accertamenti ispettivi si rilevi l'omessa forma scritta del contratto e la mancata comunicazione al Centro per l'impiego [6], deve essere comminata, nel rispetto delle disposizioni vigenti, la sanzione amministrativa per "lavoro nero", con la conseguente impossibilità di una regolarizzazione di tale rapporto come "contratto di apprendistato".

... omissis ... [il testo è riportato di seguito a questo art. 7, comma 4] ...

Da ultimo, nel rinviare al decreto in argomento e alla circolare Ministeriale n. 29/2011, si invitano i funzionari di vigilanza ad utilizzare la modulistica presente in procedura vigilanza ispettiva per la compilazione del rapporto di cui all'articolo 17 della Legge n. 689/1981.

[1] Reperibile nel minisito della D.C.Rischi - Ufficio Vigilanza assicurativa- indirizzi normativi ed operativi

[2] Art. 1, commi 1 e 2 del D. Lgs. n. 167/2011

[3] D. Lgs. n. 167/2011, art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d).

[4] v. nota D.C. Rischi prat. n. 8082 del 5.12.2011.

[5] art. 13 D. Lgs. n. 124/2004, come sostituito dall'art. 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

[6] V. circolare MLPS n. 29/2011, ultima pagina.



La Corte di Cassazione, sentenza 13 febbraio 2012, n. 2015, nel richiamare il D. Lgs. 167, configura

*4.4. ... come elemento essenziale, e indefettibile, del contratto di apprendistato la sussistenza di un addestramento effettivo del lavoratore, finalizzato all'inserimento definitivo nel lavoro dell'impresa mediante l'acquisizione di una professionalità qualificata.*

*La effettività del momento formativo, che è richiesta sui dall'originaria previsione legislativa e dalle norme qui applicabili ratione temporis (ed è comunque ribadita nella più recente definizione normativa del rapporto di apprendistato), comporta - ai fini dell'accertamento riservato al giudice di merito - una verifica delle concrete modalità di svolgimento del rapporto, mentre restano prive di rilievo le connotazioni solo formali, come la qualificazione nominale del contratto o la attestazione dell'avvenuto superamento della prova, che possono acquistare importanza solo nei casi in cui la legge preveda una specifica documentazione, di tipo certificativo, a determinati fini.*

*4.5. Conseguente, da queste premesse, che nel contratto di apprendistato, come in quello di formazione e lavoro, l'attività formativa, che è compresa nella causa negoziale, è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che si tratti di lavoro di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo attecchirsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa. E' necessario, peraltro, in ogni caso, e cioè comunque la formazione venga modulata, che lo svolgimento dell'attività formativa sia adeguata ed effettivamente idonea a raggiungere lo scopo del contratto, che è quello di attuare una sorta di ingresso guidato del giovane nel mondo del lavoro; e la valutazione di tale adeguatezza e idoneità è rimessa al giudice di merito e non è censurabile in sede di legittimità, se congruamente motivata.*

*4.6 Nella specie, i giudici di merito, nel considerare, in base a tali principi, che la formazione possa avvenire durante lo svolgimento delle mansioni, essendo difficilmente operabile una netta ed inequivoca distinzione tra l'attività esclusivamente destinata all'acquisto della professionalità e l'attività di lavoro in senso stretto, hanno anche accertato che la datrice di lavoro aveva posto in essere una effettiva formazione, senza alcuna simulazione tendente ad occultare lo svolgimento di un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. ...*

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124,

come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124

Art. 13.

(Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica)

1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:
  - a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;
  - b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;
  - c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;
  - d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628.
2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4.
3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa.
4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:
  - a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;
  - b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;
  - c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;
  - d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;
  - e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.
5. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto, fino alla

scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato.

6. Il potere di diffida nei casi previsti dal comma 2, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5, è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente.
7. Il potere di diffida di cui al comma 2 è esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5.

legge 24 novembre 1981, n. 689

Art. 17.

(Obbligo del rapporto)

1. Qualora non sia stato effettuato il pagamento in misura ridotta, il funzionario o l'agente che ha accertato la violazione, salvo che ricorra l'ipotesi prevista nell'articolo 24, deve presentare rapporto, con la prova delle eseguite contestazioni o notificazioni, all'ufficio periferico cui sono demandati attribuzioni e compiti del Ministero nella cui competenza rientra la materia alla quale si riferisce la violazione o, in mancanza, al prefetto.
2. Deve essere presentato al prefetto il rapporto relativo alle violazioni previste dal testo unico delle norme sulla circolazione stradale, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 15 giugno 1959, n. 393, dal testo unico per la tutela delle strade, approvato con regio decreto 8 dicembre 1933, numero 1740, e dalla legge 20 giugno 1935, numero 1349, sui servizi di trasporto merci.
3. Nelle materie di competenza delle regioni e negli altri casi, per le funzioni amministrative ad esse delegate, il rapporto è presentato all'ufficio regionale competente.
4. Per le violazioni dei regolamenti provinciali e comunali il rapporto è presentato, rispettivamente, al presidente della giunta provinciale o al sindaco.
5. L'ufficio territorialmente competente è quello del luogo in cui è stata commessa la violazione. *[La L. 13 agosto 2010, n. 136, come modificata dal D.L. 12 novembre 2010, n. 187, convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2010, n. 217, ha disposto (con l'art. 6, comma 5) che "In deroga a quanto previsto dall'articolo 17, quinto comma, della legge 24 novembre 1981, n. 689, le sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni di cui ai precedenti commi sono applicate dal prefetto della provincia ove ha sede la stazione appaltante o l'amministrazione concedente"]*
6. Il funzionario o l'agente che ha proceduto al sequestro previsto dall'articolo 13 deve immediatamente informare l'autorità amministrativa competente a norma dei precedenti commi, inviandole il processo verbale di sequestro.
7. Con decreto del Presidente della Repubblica, su proposta del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro centottanta giorni dalla pubblicazione della presente legge, in sostituzione del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1976, n. 407, saranno indicati gli uffici periferici dei singoli Ministeri, previsti nel primo comma, anche per i casi in cui leggi precedenti abbiano regolato diversamente la competenza.



8. Con il decreto indicato nel comma precedente saranno stabilite le modalità relative alla esecuzione del sequestro previsto dall'articolo 13, al trasporto ed alla consegna delle cose sequestrate, alla custodia ed alla eventuale alienazione o distruzione delle stesse; sarà altresì stabilita la destinazione delle cose confiscate. Le regioni, per le materie di loro competenza, provvederanno con legge nel termine previsto dal comma precedente.

**Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29** Per il testo integrale



cliccare [qui](#)

**Oggetto:** Dlgs n. 167/2011 - *Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7*] ...

### **I Regime transitorio**

...omissis [*il testo è riportato agli artt. 3, 4, 5, 7, commi 4 e 7*] ...

### **II Regime sanzionatorio**

#### ***Inadempimento formativo***

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7, comma 1*] ...

#### ***Utilizzo della disposizione***

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7, comma 1*] ...

#### ***Le sanzioni del Testo unico per inosservanza dei principi***

Il comma 2 dell'articolo 7 del Testo unico introduce delle sanzioni amministrative del tutto nuove, collegate alla inosservanza dei principi che devono informare l'attivazione e lo svolgimento di un rapporto di apprendistato. In particolare il datore di lavoro è punito con la

sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione delle «*disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d)*». Si tratta, in particolare, della violazione dei principi concernenti: a) la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale; b) il divieto di retribuzione a cottimo; c) la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio; d) la presenza di un tutore o referente aziendale.

La norma assegna la possibilità di contestare la sanzione a tutti gli «*organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza*» (quindi oltre al personale ispettivo di questo Ministero, anche al personale ispettivo di Inps, Inail, Enpals ecc.) e prevede espressamente l'utilizzo della procedura di diffida obbligatoria.

Resta comunque sempre ferma l'individuazione della Direzione provinciale del

lavoro quale soggetto competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della legge n. 689/1981.

La sanzionabilità della violazione delle «*disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi*» di cui si è detto impone pertanto al personale ispettivo di procedere anzitutto a una verifica in ordine alla attuazione dei principi stessi e, in secondo luogo, ad una verifica circa la concreta applicazione di quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. In tal senso sarà anzitutto sanzionabile la mancanza della forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale. Sul punto va peraltro evidenziato che l'aver esplicitamente previsto la procedura di diffida in relazione alla forma scritta del contratto vuol consentire la regolarizzazione non soltanto dei casi in cui lo stesso differisce contenutisticamente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente. Il legislatore, infatti, rimette esclusivamente alla volontà del lavoratore la scelta relativa alla eventuale attivazione del giudizio per ottenere la «trasformazione» del rapporto di apprendistato in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può peraltro considerarsi adempiuto mediante la sola consegna, ai sensi dell'articolo 40, comma 2, del decreto legge n. 112/2008 (convertito da legge n. 133/2008), della copia della comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego, essendo necessaria ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato la consegna del contratto individuale di lavoro.

Va altresì precisato che, qualora sia omessa, oltre la forma scritta del contratto, anche la stessa comunicazione al Centro per l'impiego, il rapporto in questione potrà considerarsi «in nero» secondo quanto già chiarito con la circ. n. 38/2010 di questo Ministero. In tali ipotesi occorre precisare l'impossibilità di una regolarizzazione del rapporto con contratto di apprendistato, in ragione del principio che richiede, ai fini della stipula del contratto formativo e del godimento dello specifico regime contributivo, il rispetto di specifiche disposizioni legislative e contrattuali, fors'anche di carattere procedimentale (ad esempio approvazione del Pfi), che non possono ritenersi osservate «retroattivamente»; senza contare che una diversa interpretazione risulterebbe voler «premiare» i datori di lavoro che dolosamente hanno tenuto nascosto il rapporto di lavoro. Ciò non toglie che, anche nell'ipotesi in cui venisse successivamente a cessare il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato quale regolarizzazione ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 124/2004 del rapporto di lavoro «in nero» potrebbe instaurarsi un rapporto di lavoro di apprendistato, qualora ne ricorressero le condizioni e nei limiti di quanto chiarito da questo Ministero con risposta ad interpellato n. 8/2007.

Sotto altro profilo va rilevato che la sanzione amministrativa punisce anche i casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato ma tale formalizzazione risulti successiva alla instaurazione del

rapporto ovvero difforme o incompleta relativamente ai modelli o ai contenuti previsti e resi obbligatori dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato oggetto di verifica ispettiva.

Si ricorda ancora l'applicabilità della sanzione pecuniaria amministrativa, preceduta dalla diffida a regolarizzare, nei casi di mancata applicazione dei principi e delle disposizioni attuative degli stessi riguardanti il divieto di retribuzione a cottimo, l'alternatività tra sotto-inquadramento e retribuzione, la presenza del tutor o referente aziendale.

Da ultimo, occorre precisare che la sanzione maggiorata da 300 a 1.500 euro, per ogni violazione dei principi di cui all'art. 2, comma 1 lett. a), b), c), d), del Testo unico, trova applicazione «*in caso di recidiva*». A tal fine va ricondotto il riferimento normativo alla «reiterazione» di cui all'art. 8-*bis* della legge n. 689/1981, per cui si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 167/2011 e anche in relazione a lavoratori diversi.

3. Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera m), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.



Per il testo della legge 15 luglio 1966, n. 604 cliccare [qui](#)  
Per il testo della legge 23 luglio 1991, n. 223 cliccare [qui](#)



Disegno di legge recante *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita* [per un approfondimento [vedi](#) Pierluigi Rausei, Michele Tiraboschi, *Lavoro: una riforma a metà del guado* (@2012 ADAPT University Press)] prevede modifiche alle disposizioni richiamate.



**Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29** Per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Oggetto:** *Dlgs n. 167/2011 - Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*

...omissis [*il testo è riportato all'art. 7*] ...

### **I Regime transitorio**

L'articolo 7, comma 7, del Dlgs n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. ...omissis [*il testo è riportato agli artt. 3, 4 e 5*] ...

Si segnala, da ultimo, che risulta immediatamente possibile assumere i lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato, ma ciò nel limite di quanto sopra precisato con riferimento alle singole tipologie apprendistato. Nei casi in cui non sia operativa la nuova disciplina troverà dunque applicazione, anche per i lavoratori in mobilità, la disciplina previgente ferme restando le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

**INAIL**

Inail, Direzione Centrale Rischi Ufficio tariffe, Prot.:  
INAIL.60010.23/01/2012.0000434

**Oggetto:** Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247".

... omissis ... [*il testo è riportato prima, art. 7, comma 1*] ...

Il Testo Unico in parola prevede anche la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato, i lavoratori in mobilità [7], al fine della loro qualificazione o riqualificazione professionale, con applicazione:

- delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966 (giusta causa o giustificato motivo);
- del regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, c. 9 della Legge n. 223/1991 (contribuzione pari al 10% per un periodo di diciotto mesi);
- dell'incentivo di cui all'art. 8, c. 4, L. n. 223/1991 (contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore e per il periodo massimo previsto dalla norma stessa, a cui si rinvia).

... omissis ... [*il testo è riportato prima, art. 7, comma 1*] ...

[7] V. art. 7, comma 4, D. Lgs. n. 167/2011.

**INAIL**

Inail, Direzione Centrale Rischi Ufficio tariffe, Prot.:  
INAIL.60010.15/02/2012.0001100

**Oggetto:** Regime contributivo INAIL applicabile ai lavoratori in mobilità secondo il nuovo Testo Unico per l'apprendistato (D. Lgs. n. 167/2011, art. 7, c. 4). Informativa.

L'art. 7, comma 4, del Testo Unico per l'Apprendistato [1] contempla la possibilità di assumere, con contratto di apprendistato, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione, i lavoratori in mobilità e prevede testualmente che "Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 2, comma 1, lettera m), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223 [2] e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge" [3].

In passato, l'applicabilità del regime contributivo agevolato previsto dalla Legge n. 223/1991 aveva formato oggetto di contenzioso e l'Istituto, con la circolare n. 24/1992, si era espresso nel senso dell'inapplicabilità di tale regime ai premi INAIL.

Successivamente, l'art. 68, comma 6 della Legge n. 388 del 23/12/2000 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge finanziaria 2001), con l'intento di definire il notevole contenzioso in materia, stabiliva, con norma di interpretazione autentica, che "l'art. 8, comma 2 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 si interpreta nel senso che il beneficio contributivo ivi previsto non si applica ai premi INAIL".

A seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 291 del 10 luglio-agosto 2003, l'Istituto emanava la nota prot. n.637/PG BM/316/2003 del 5 settembre 2003 indirizzata alle strutture territoriali [4], confermando l'inapplicabilità all'INAIL delle agevolazioni previste dalla Legge n. 223/1991 (artt. 8, 20 e 25 comma 9), a favore delle aziende che assumono lavoratori in mobilità, disoccupati o in cassa integrazione guadagni.

Sul tema, interveniva la Corte di Cassazione, [5] ribadendo che l'esclusione dell'agevolazione contributiva per i lavoratori in mobilità dai premi INAIL può ricavarsi dall'art. 25, comma 9 della Legge n. 223/1991, anche in assenza di una norma di interpretazione autentica.

Recentemente, la questione si è riproposta per effetto dell'entrata in vigore del Testo Unico per l'apprendistato [6] che, come si è visto, ha previsto la possibilità di applicare ai datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima Legge.

Da ultimo, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpellato dall'Istituto in merito alla corretta interpretazione dell'art. 7, comma 4 del Decreto legislativo n.167/2011, si è pronunciato nel senso dell'inapplicabilità ai premi INAIL del regime agevolativo previsto dalla Legge n. 223/1991, in caso di assunzione di lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato.

A sostegno di tale soluzione, ha rappresentato che:

- L'art. 7, comma 4 del Decreto legislativo n. 167/2011 fa riferimento al regime agevolativo degli artt. 8 e 25 della Legge n. 223/91, la cui formulazione letterale prevede agevolazioni riferite ai contributi posti a carico del datore di lavoro, ma senza alcun riferimento ai premi INAIL
- E' proprio l'art. 68 della Legge n. 388/2000, quale norma di interpretazione autentica, ad imporre di adottare tale soluzione, dato che, in caso contrario, si verrebbero a disciplinare in maniera difforme situazioni assimilabili, sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto quello soggettivo, con conseguente disparità di trattamento
- Il rinvio operato dall'art. 7, comma 4 del Decreto legislativo n. 167/2011 deve intendersi come riferito alla disposizione nel suo complessivo contenuto materiale, compresi gli interventi interpretativi riferiti, nel corso degli anni, alla disposizione nei cui confronti il rinvio è operato.

Note:

[1] - Decreto legislativo n. 167/2011.

[2] - "Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni."

[3] - "Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a

cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti".

[4] - Il percorso logico per accedere al documento è il seguente: [www.inail.it/Normativa](http://www.inail.it/Normativa) e atti ufficiali/Istruzioni operative/Anno 2003.

[5] - Sentenza della Corte di Cassazione, sezione lavoro, n. 14316 del 20/06/2007.

[6] - Decreto legislativo n. 167/2011. V. Nota della scrivente prot.:INAIL.60010.05/12/2011.0008082, reperibile anche nel Minisito DC Rischi/Area tecnica ufficio tariffe/obbligo assicurativo.

5. Ai fini del presente decreto legislativo per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

#### Art. 2.

##### Definizioni

1. Ai fini e agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:
- h) «enti bilaterali»: organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento;

6. Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.



Per il testo della legge 19 gennaio 1955, n. 25 cliccare [qui](#)

Per il testo della legge 28 febbraio 1987, n. 56 cliccare [qui](#)

Per il testo della legge 24 giugno 1997, n. 196 cliccare [qui](#)

Per il testo del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 cliccare [qui](#)

gli articoli da 47 a 53 disciplinavano, rispettivamente, *Definizione, tipologie e limiti quantitativi, Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, Apprendistato professionalizzante, Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, Crediti formativi, Repertorio delle professioni, Incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali*

7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.



Art. 4, comma 3: *La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.*

**Ministero del lavoro, Circolare 11 novembre 2011, n. 29** Per il testo integrale



cliccare [qui](#)

**Oggetto:** *Dlgs n. 167/2011 - Tu apprendistato - Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio*

Il Dlgs n. 167/2011, in applicazione della delega conferita dall'art. 1, comma 30, della legge n. 247/2007, come sostituito dall'art. 46, comma 1, della legge n. 183/2011, ha riformato la disciplina del contratto di apprendistato, abrogando la normativa preesistente che è ora sostituita da un «Testo unico» di soli sette articoli. L'art. 7 del decreto, in particolare, introduce alcune disposizioni volte, da un lato, ad assicurare il corretto svolgimento del rapporto di apprendistato e, dall'altro, a sanzionare eventuali condotte datoriali non in linea con alcuni principi che devono informare, ai sensi dell'art. 2 del Testo unico, tale tipologia contrattuale. Lo stesso art. 7 introduce inoltre alcune disposizioni volte a regolamentare il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina consentendo solo per un periodo limitato la stipula di contratti di apprendistato secondo il previgente regime e solo a determinate condizioni. Con la presente circolare si forniscono pertanto le necessarie indicazioni operative al personale ispettivo ai fini di una corretta applicazione delle disposizioni in questione e, quindi, ad un corretto svolgimento della attività di vigilanza in questa delicata fase di transizione.

### **I Regime transitorio**

L'articolo 7, comma 7, del Dlgs n. 167/2011 introduce un regime transitorio stabilendo anzitutto che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto (fino al 25 aprile 2012), le regolazioni vigenti. Va dunque evidenziata la scelta di limitare la perpetuazione della vecchia disciplina dell'apprendistato per un periodo non superiore ai sei mesi dall'entrata in vigore delle nuove regole. Al termine di questo periodo l'unica disciplina applicabile sarà pertanto quella contenuta nel Dlgs n. 167/2011. Ciò vale peraltro, per espressa previsione legislativa, con esclusivo riferimento alle tipologie di apprendistato che, per essere operative, necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e/o delle Regioni. Non così, nei limiti di quanto di seguito precisato, per l'apprendistato di terzo livello, ...omissis [*il testo è riportato agli artt. 3, 4 e 5*] ...

...omissis [*il testo è riportato agli art. 7, comma 4*] ...



Per i contratti che già disciplinavano il contratto professionalizzante (cliccare [qui](#))



Per i contratti stipulati per l'operatività del T.U. (cliccare [qui](#))

8. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 4 e 5 del presente decreto, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281/1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281

Art. 8

Conferenza Stato - città ed autonomie locali e Conferenza unificata

1. La Conferenza Stato - città ed autonomie locali è unificata per le materie ed i compiti di interesse comune delle regioni, delle province, dei comuni e delle comunità montane, con la Conferenza Stato - regioni.
2. La Conferenza Stato - città ed autonomie locali è presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, per sua delega, dal Ministro dell'interno o dal Ministro per gli affari regionali *nella materia di rispettiva competenza*; ne fanno parte altresì il Ministro del tesoro e del bilancio e della programmazione economica, il Ministro delle finanze, il Ministro dei lavori pubblici, il Ministro della sanità, il presidente dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia - ANCI, il presidente dell'Unione province d'Italia - UPI ed il presidente dell'Unione nazionale comuni, comunità ed enti montani - UNCEM. Ne fanno parte inoltre quattordici sindaci designati dall'ANCI e sei presidenti di provincia designati dall'UPI. Dei quattordici sindaci designati dall'ANCI cinque rappresentano le città individuate dall'articolo 17 della legge 8 giugno 1990, n. 142. Alle riunioni possono essere invitati altri membri del Governo, nonché rappresentanti di amministrazioni statali, locali o di enti pubblici.
3. La Conferenza Stato - città ed autonomie locali è convocata almeno ogni tre mesi, e comunque in tutti i casi il presidente ne ravvisi la necessità o qualora ne faccia richiesta il presidente dell'ANCI, dell'UPI o dell'UNCEM.
4. La Conferenza unificata di cui al comma 1 è convocata dal Presidente del Consiglio dei Ministri. Le sedute sono presiedute dal Presidente del Consiglio dei Ministri o, su sua delega, dal Ministro per gli affari regionali o, se tale incarico non è conferito, dal Ministro dell'interno.

9. In attesa della riforma degli incentivi alla occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
10. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della

legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

1180. All'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, (per il testo cliccare [qui](#)) convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, il comma 2 è sostituito dai seguenti:

"2. In caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a dare comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. Le Agenzie di lavoro autorizzate dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sono tenute a comunicare, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel mese precedente.

2-bis. In caso di urgenza connessa ad esigenze produttive, la comunicazione di cui al comma 2 può essere effettuata entro cinque giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo di comunicare entro il giorno antecedente al Servizio competente, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione, la data di inizio della prestazione, le generalità del lavoratore e del datore di lavoro".



Per le comunicazioni consultare anche *cliclavoro* alla pagina ([cliccare qui](#))



Ad aprile 2012, modificate *Modelli e Regole* ([cliccare qui](#))

11. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Rimane vigente l'art. 17, comma 8, del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Art. 17

*Monitoraggio statistico e valutazione delle politiche del lavoro*

8. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, è istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, una Commissione di sorveglianza con compiti di valutazione in itinere della riforma. Detta Commissione è composta da rappresentanti ed esperti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel cui ambito si individua il Presidente, dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca dalle regioni e province autonome, dalle parti sociali, dall'I.N.P.S. e dall'ISFOL. La Commissione, che si riunisce almeno tre volte all'anno, definisce in via preventiva indicatori di risultato e di impatto e formula linee guida per la valutazione, predisponendo quesiti valutativi del cui soddisfacimento il Rapporto annuale di cui al comma 6 dovrà farsi carico e può commissionare valutazioni puntuali su singoli aspetti della riforma. Sulla base degli studi valutativi commissionati nonché delle informazioni contenute nel Rapporto annuale di cui al comma precedente, la Commissione potrà annualmente formulare pareri e valutazioni. In ogni caso, trascorsi tre anni dalla approvazione del presente decreto, la Commissione predisporrà una propria Relazione che, sempre sulla base degli studi e delle evidenze prima richiamate, evidenzierà le realizzazioni e i problemi esistenti, evidenziando altresì le possibili modifiche alle politiche in oggetto. Le risorse per gli studi in questione derivano dal bilancio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ufficio centrale orientamento e formazione professionale dei lavoratori.

Per la normativa, circolari e interPELLI vedi [cliclavoro](#) (cliccare qui)



Link:

[www.bollettinoadapt.it](http://www.bollettinoadapt.it)

[www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it)

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Titolo VIII  
PROCEDURE DI CERTIFICAZIONE

Capo I  
Certificazione dei contratti di lavoro



Per la normativa, circolari e interPELLI vedi *cliclavoro* ([cliccare qui](#))

Art. 75

Finalità

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria stabilita nel presente titolo.

Art. 76

Organi di certificazione

1. Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;

b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro sessanta giorni dalla entrata in vigore del presente decreto;

c) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate nell'albo di cui al comma 2, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo ai sensi dell'articolo 66 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382.

c-bis) il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, esclusivamente nei casi in cui il datore di lavoro abbia le proprie sedi di lavoro in almeno due province anche di regioni diverse ovvero per quei datori di lavoro con unica sede di lavoro associati ad organizzazioni imprenditoriali che abbiano predisposto a livello nazionale schemi di convenzioni certificati dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle risorse umane e strumentali già operanti presso la Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;

c-ter) i consigli provinciali dei consulenti del lavoro di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, esclusivamente per i contratti di lavoro instaurati

nell'ambito territoriale di riferimento senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e comunque unicamente nell'ambito di intese definite tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, con l'attribuzione a quest'ultimo delle funzioni di coordinamento e vigilanza per gli aspetti organizzativi.

1-bis. Nel solo caso di cui al comma 1, lettera c-bis), le commissioni di certificazione istituite presso le direzioni provinciali del lavoro e le province limitano la loro funzione alla ratifica di quanto certificato dalla commissione di certificazione istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2. Per essere abilitate alla certificazione ai sensi del comma 1, le università sono tenute a registrarsi presso un apposito albo istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, della università e della ricerca. Per ottenere la registrazione le università sono tenute a inviare, all'atto della registrazione e ogni sei mesi, studi ed elaborati contenenti indici e criteri giurisprudenziali di qualificazione dei contratti di lavoro con riferimento a tipologie di lavoro indicate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. Le commissioni istituite ai sensi dei commi che precedono possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di una commissione unitaria di certificazione.

#### Art. 77.

##### Competenza

1. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione presso le commissioni di cui all'articolo 76, comma 1, lettera b), le parti stesse devono rivolgersi alla commissione nella cui circoscrizione si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale sarà addetto il lavoratore. Nel caso in cui le parti intendano presentare l'istanza di avvio della procedura di certificazione alle commissioni istituite a iniziativa degli enti bilaterali, esse devono rivolgersi alle commissioni costituite dalle rispettive associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro.

#### Art. 78.

##### Procedimento di certificazione e codici di buone pratiche

1. La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

2. Le procedure di certificazione sono determinate all'atto di costituzione delle commissioni di certificazione e si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche di cui al comma 4, nonché' dei seguenti principi:



- a) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
- b) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
- c) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
- d) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

3. I contratti di lavoro certificati, e la relativa pratica di documentazione, devono essere conservati presso le sedi di certificazione, per un periodo di almeno cinque anni a far data dalla loro scadenza. Copia del contratto certificato può essere richiesta dal servizio competente di cui all'articolo 4-bis, comma 5, del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, oppure dalle altre autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti.

4. Entro sei mesi dalla entrata in vigore del presente decreto legislativo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali adotta con proprio decreto codici di buone pratiche per l'individuazione delle clausole indisponibili in sede di certificazione dei rapporti di lavoro, con specifico riferimento ai diritti e ai trattamenti economici e normativi. Tali codici recepiscono, ove esistano, le indicazioni contenute negli accordi interconfederali stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali vengono altresì definiti appositi moduli e formulari per la certificazione del contratto o del relativo programma negoziale, che tengano conto degli orientamenti giurisprudenziali prevalenti in materia di qualificazione del contratto di lavoro, come autonomo o subordinato, in relazione alle diverse tipologie di lavoro.

#### Art. 79.

##### Efficacia giuridica della certificazione

1. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.
2. Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del

contratto di lavoro, nel caso di contratti in corso di esecuzione, si producono dal momento di inizio del contratto, ove la commissione abbia appurato che l'attuazione del medesimo è stata, anche nel periodo precedente alla propria attività istruttoria, coerente con quanto appurato in tale sede. In caso di contratti non ancora sottoscritti dalle parti, gli effetti si producono soltanto ove e nel momento in cui queste ultime provvedano a sottoscriverli, con le eventuali integrazioni e modifiche suggerite dalla commissione adita.

#### Art. 80.

##### Rimedi esperibili nei confronti della certificazione

1. Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria di cui all'articolo 413 del codice di procedura civile, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

2. L'accertamento giurisdizionale dell'erroneità della qualificazione ha effetto fin dal momento della conclusione dell'accordo contrattuale. L'accertamento giurisdizionale della difformità tra il programma negoziale e quello effettivamente realizzato ha effetto a partire dal momento in cui la sentenza accerta che ha avuto inizio la difformità stessa.

3. Il comportamento complessivo tenuto dalle parti in sede di certificazione del rapporto di lavoro e di definizione della controversia davanti alla commissione di certificazione potrà essere valutato dal giudice del lavoro, ai sensi degli articoli 9, 92 e 96 del codice di procedura civile.

4. Chiunque presenti ricorso giurisdizionale contro la certificazione ai sensi dei precedenti commi 1 e 3, deve previamente rivolgersi obbligatoriamente alla commissione di certificazione che ha adottato l'atto di certificazione per espletare un tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile. [La L. 4 novembre 2010, n. 183 ha disposto (con l'art. 31, comma 2) che Il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 80, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è obbligatorio]

5. Dinnanzi al tribunale amministrativo regionale nella cui giurisdizione ha sede la commissione che ha certificato il contratto, può essere presentato ricorso contro l'atto certificatorio per violazione del procedimento o per eccesso di potere.

Art. 81.

Attività di consulenza e assistenza alle parti

1. Le sedi di certificazione di cui all'articolo 75 svolgono anche funzioni di consulenza e assistenza effettiva alle parti contrattuali, sia in relazione alla stipulazione del contratto di lavoro e del relativo programma negoziale sia in relazione alle modifiche del programma negoziale medesimo concordate in sede di attuazione del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla disponibilità dei diritti e alla esatta qualificazione dei contratti di lavoro.

Legge 4 novembre 2010, n. 183

Art. 30

Clausole generali e certificazione del contratto di lavoro

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

2. Nella qualificazione del contratto di lavoro e nell'interpretazione delle relative clausole il giudice non può discostarsi dalle valutazioni delle parti, espresse in sede di certificazione dei contratti di lavoro di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, salvo il caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione.

3. Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di elementi e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera

le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

4. L'articolo 75 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, è sostituito dal seguente: ... *omissis* [cfr. art. 75 di cui sopra] ...

5. All'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: ... *omissis* [cfr. art. 76 di cui sopra] ....

6. Dall'attuazione del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Gli adempimenti previsti dal presente articolo sono svolti nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

#### Art. 31

##### Conciliazione e arbitrato

10. In relazione alle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile, le parti contrattuali possono pattuire clausole compromissorie di cui all'articolo 808 del codice di procedura civile che rinviano alle modalità di espletamento dell'arbitrato di cui agli articoli 412 e 412-quater del codice di procedura civile, solo ove ciò sia previsto da accordi interconfederali o contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La clausola compromissoria, a pena di nullità, deve essere certificata in base alle disposizioni di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dagli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni. Le commissioni di certificazione accertano, all'atto della sottoscrizione della clausola compromissoria, la effettiva volontà delle parti di devolvere ad arbitri le eventuali controversie nascenti dal rapporto di lavoro. La clausola compromissoria non può essere pattuita e sottoscritta prima della conclusione del periodo di prova, ove previsto, ovvero se non siano trascorsi almeno trenta giorni dalla data di stipulazione del contratto di lavoro, in tutti gli altri casi. La clausola compromissoria non può riguardare controversie relative alla risoluzione del contratto di lavoro. Davanti alle commissioni di certificazione le parti possono farsi assistere da un legale di loro fiducia o da un rappresentante dell'organizzazione sindacale o professionale a cui abbiano conferito mandato.

... *omissis* ...

12. Gli organi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, possono istituire camere arbitrali per la definizione, ai sensi dell'articolo 808-ter del codice di procedura civile, delle controversie nelle materie di cui all'articolo 409 del medesimo codice e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le commissioni di cui al citato articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni, possono concludere convenzioni con le quali prevedano la costituzione di camere arbitrali unitarie. Si applica, in quanto compatibile, l'articolo 412, commi terzo e quarto, del codice di procedura civile.

13. Presso le sedi di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, può altresì essere esperito il tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

... *omissis* ...

17. All'articolo 79 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, è aggiunto, in fine, il seguente comma: ... *omissis* [cfr. art. 79 di cui sopra] ...

# APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE



Per seguirne gli aggiornamenti cliccare [qui](#) ([www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it))

**Confcommercio, Cgil, Cisl, Uil**, Accordo 24 marzo 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Confesercenti, Cgil, Cisl, Uil**, Accordo 28 marzo 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai, CGIL, CISL e UIL**, Accordo interconfederale 3 maggio 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Federazione Gomma Plastica e le Organizzazioni sindacali, Filctem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL**, Accordo 12 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Turismo**, Accordo 17 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Regione Abruzzo** – Deliberazione n. 235 del 16 aprile 2012 – Apprendistato – per i testi cliccare [qui](#)

**Regione Basilicata** - Protocollo d'intesa relativo ai primi provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato ai sensi degli articoli 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 167/2011 – per il testo cliccare [qui](#)

**Regione Campania** - Delibera della Giunta Regionale n. 158 del 28 marzo 2012, Approvazione del Testo Unico apprendistato della Regione Campania – per il testo cliccare [qui](#)

**Regione Liguria** - Legge regionale 5 Aprile 2012 N. 13 - Modificazioni alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18 (Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e orientamento) ed alla legge regionale 1 agosto 2008, n. 30 (Norme regionali per la promozione del lavoro) – per il testo cliccare [qui](#)

**Regione Toscana**, aprile 2012 – Modifiche alla legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 – per il testo cliccare [qui](#)

**Regione Veneto**, 23 aprile 2012 – Accordo tra Regione Veneto e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale – per il testo cliccare [qui](#)



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE



Per seguirne gli aggiornamenti cliccare [qui](http://www.fareapprendistato.it) ([www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it))

**Abi e Dircredito-Fd, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca**, Accordo 24 aprile 2012

**Agci, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl, Uil**, Accordo interconfederale 19 aprile 2012

**Assolavoro, Associazione Nazionale Agenzie per il lavoro, Felsa CISL, Nidil CGIL e UIL Tem.p<sup>@</sup>**, Accordo 5 aprile 2012

**Confapi, CGIL, CISL e UIL**, Accordo interconfederale 20 aprile 2012

**Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai, CGIL, CISL e UIL**, Accordo interconfederale 3 maggio 2012

**Confindustria, CGIL, CISL e UIL**, Accordo interconfederale 18 aprile 2012

**Confcommercio, Cgil, Cisl, Uil**, Accordo 24 marzo 2012

**Confesercenti, Cgil, Cisl, Uil**, Accordo 28 marzo 2012

**Federazione Gomma Plastica e le Organizzazioni sindacali, Filctem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL**, Accordo 12 aprile 2012

**Legno industria**, Accordo 19 aprile 2012

**Logistica, trasporto merci e spedizioni**, Accordo 24 aprile 2012

**Turismo**, Accordo 17 aprile 2012

**Regioni:**

**Regione Abruzzo**

**Regione Campania**

**Regione Lazio**

**Regione Piemonte**

**Regione Sicilia**

**Regione Valle d'Aosta**

**Regione Veneto**

## Accordi regionali – delibere regionali

**Regione Abruzzo**, Deliberazione 16 aprile 2012, n. 235, Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, recante "Testo unico dell'apprendistato" - art. 3, 4 e 5. Approvazione documenti attuativi – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Regione Campania**, Delibera 28 marzo 2012, n. 158, Approvazione del Testo Unico apprendistato della Regione Campania – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Regione Lazio**, Deliberazione 3 febbraio 2012, n. 41, Disposizioni in materia di formazione nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – per il testo integrale cliccare [qui](#)

Protocollo d'intesa tra **Regione Piemonte**, parti sociali e Università del Piemonte, 20 ottobre 2011, Apprendistato 2012-2014. Sperimentazione di percorsi finalizzati all'acquisizione del titolo di Laurea triennale e Laurea magistrale – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Regione Sicilia**, Accordo quadro per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere tra Regione Siciliana e le parti economiche e sociali CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confartigianato, CNA, Casartigiani, Claii, ABI, Confservizi, Lega Cooperative, Confcooperative, Agci, Unci, Unicoop, Confagricoltura, Coldiretti e Cia – per il testo integrale cliccare [qui](#)

Protocollo d'intesa tra **Regione Valle d'Aosta** e parti sociali, 28 dicembre 2011, Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – per il testo integrale cliccare [qui](#)

Accordo tra **Regione Veneto** e parti sociali per la formazione degli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – per il testo integrale cliccare [qui](#)

## Accordi interconfederali

**Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claii, CGIL, CISL e UIL 3 maggio 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 e scadono il 31 dicembre 2012

<b>Durata</b>	le <b>durate</b> dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere sono quelle stabilite dai contratti collettivi. Laddove esse risultino superiori ai 5 anni sono ridotte a 5 anni, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.
<b>Inquadramento</b>	Rimessa, in uno alla retribuzione spettante all'apprendista, ai contratti collettivi. Relativamente ai soli semestri per i quali, in questi contratti, è previsto che la retribuzione venga determinata applicando il sistema del sotto inquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, si conviene che la retribuzione dell'apprendista sia determinata applicando la corrispondente percentuale.
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	nel <b>piano formativo individuale</b> , redatto secondo lo "schema tipo" allegato all'accordo ovvero sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali, saranno definiti i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del <b>tutor</b> . La <b>formazione</b> – registrata nel libretto formativo del cittadino ovvero supplita, nelle more della sua piena operatività, da apposita dichiarazione dal datore di lavoro – potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento <i>on the job</i> , aula, <i>e-learning</i> , seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, <i>action learning</i> , visite aziendali. L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere. L'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, non meno di <b>80 ore medie annue</b> di formazione (ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall' <a href="#">accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011</a> ).

**Confapi, CGIL, CISL e UIL 20 aprile 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	la <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni; rinvio ai contratti collettivi i quali potranno individuare i <b>profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato</b> , secondo quanto chiarito dai Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.
<b>Inquadramento</b>	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. Gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi.
<b>Periodo di prova</b>	la durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	nel <b>piano formativo individuale</b> , redatto secondo il format allegato all'accordo, sarà definita la <b>formazione</b> – registrata, nelle more della piena operatività del libretto formativo del cittadino, tenendo conto del format allegato all'accordo stesso – per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda. La formazione avrà una <b>durata non inferiore a 80 ore medie annue</b> (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' <a href="#">accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011</a> ), e potrà essere svolta anche <i>on the job</i> ed in affiancamento. Nel P.F.I. sarà indicato un <b>tutor/referente aziendale</b> , inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

**Agci, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl, Uil, 19 aprile 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	la <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni; rinvio ai contratti collettivi i quali potranno individuare i <b>profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato</b> , secondo quanto chiarito dai Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.
<b>Inquadramento</b>	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. Gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi.
<b>Periodo di prova</b>	la durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	nel <b>piano formativo individuale</b> , redatto secondo il format allegato all'accordo, sarà definita la <b>formazione</b> – registrata, nelle more della piena operatività del libretto formativo del cittadino, tenendo conto del format allegato all'accordo stesso – per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda. La formazione avrà una <b>durata non inferiore a 80 ore medie annue</b> (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' <a href="#">accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011</a> ), e potrà essere svolta anche <i>on the job</i> ed in affiancamento. Nel P.F.I. sarà indicato un <b>tutor/referente aziendale</b> , inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.

**Confindustria, CGIL, CISL e UIL 18 aprile 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	la <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante è, in via transitoria, determinata in base alle durate disciplinate dai vigenti contratti collettivi. Laddove tali contratti prevedano un termine superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è fissata in tre anni; rinvio ai contratti collettivi i quali potranno individuare i <b>profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato</b> , secondo quanto chiarito dai Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.
<b>Inquadramento</b>	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. Gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contratti collettivi.
<b>Periodo di prova</b>	la durata è disciplinata dai contratti collettivi nazionali di categoria applicati, secondo l'inquadramento professionale attribuito
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	nel <b>piano formativo individuale</b> , redatto secondo il format allegato all'accordo, sarà definita la <b>formazione</b> – registrata, nelle more della piena operatività del libretto formativo del cittadino, tenendo conto del format allegato all'accordo stesso – per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda. La formazione avrà una <b>durata non inferiore a 80 ore medie annue</b> (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall' <a href="#">accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011</a> ), e potrà essere svolta anche <i>on the job</i> ed in affiancamento. Nel P.F.I. sarà indicato un <b>tutor/referente aziendale</b> , inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità.



## Accordi contrattuali

**Abi e Dircredito-Fd, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca, 24 aprile 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – Modifica l'art. 28 (Apprendistato professionalizzante) del [CCNL 8 dicembre 2007](#) e l'[Accordo 23 giugno 2005](#) (Appendice n. 5) – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	la <b>durata</b> massima è di tre anni. In caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, di durata tale da pregiudicare il percorso di qualificazione dell'apprendista e comunque superiore a 30 giorni, l'impresa può disporre il prolungamento del rapporto oltre la durata concordata, previa comunicazione all'interessato.
<b>Inquadramento</b>	L'apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali corrispondente ai profili professionali rientranti nella 3a area professionale di cui all'art. 87 ed alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. Vengono individuate nell'Allegato A, <i>PROFILI FORMATIVI E STANDARD PROFESSIONALI PER L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE</i> : <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Addetto attività commerciali</li> <li>2 Addetto attività di supporto alla gestione dell'azienda</li> <li>3 Addetto attività di supporto aree specialistiche di business</li> <li>4 Addetto attività amministrative e/o contabili</li> <li>5 Addetto attività informatiche e/o di telecomunicazione</li> </ol>
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	la <b>formazione</b> degli apprendisti le imprese sarà articolata – registrata ed attestata anche ai fini del libretto formativo, secondo le modalità definite dalla normativa in materia – in contenuti di base e a carattere trasversale, omogenei per tutti gli apprendisti, e contenuti di tipo professionalizzante, specifici in relazione alla qualifica professionale da acquisire. In assenza di regolamentazioni regionali relative all'offerta formativa pubblica le attività formative di base e trasversale, impartite anche attraverso strumenti di <i>e-learning</i> , pari a <b>120 ore per la durata del triennio</b> , saranno articolati in quattro aree di contenuto: 1) competenze relazionali; 2) competenze in materia di organizzazione ed economia; 3) competenze riguardanti la disciplina del rapporto di lavoro; 4) competenze in materia di sicurezza sul lavoro. I contenuti di cui ai nn. 3) e 4) sarà - di massima - effettuata nel primo anno. Le attività formative professionalizzanti, di durata pari a <b>80 ore medie per anno</b> , saranno definiti sulla base per raggiungere precisi obiettivi formativi individuati nell'accordo. Il percorso formativo complessivo sarà declinato nel " <b>piano formativo individuale</b> ". Per l'intera durata del "piano formativo individuale" sarà garantita la presenza di un <b>tutore aziendale</b> le quali funzioni possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'Impresa che deve: <ul style="list-style-type: none"> <li>– avere formazione e competenze adeguate;</li> <li>– possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di apprendistato;</li> <li>– svolgere una attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista;</li> <li>– esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte dell'impresa.</li> </ul>

<p><b>Aite, Aiti, Ansep-Unitam, Assoepsressi, Assologistica, Fedespedi, Fedit, Fisi (assistite da Confetra), Asstri, Claii, Fai, Federlogistica, Federtrasporti, Fiap L, Unitai (assistite da Confraspporto), Confartigianato Trasporti, Federlavoro e Servizi-Confcooperative, Legacoop Servizi, Agci Servizi, Anita, Cna-Fita, Sna Casartigiani, Transportounito Fiap e Filt-Cgil, Fit-Cisl, Ultrasporti, 24 aprile 2012</b>, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 25 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare <a href="#">qui</a></p>	
<b>Durata</b>	<p>la <b>durata</b> del contratto di apprendistato è stabilita dalla tabella A) allegata all'accordo che fissa durate differenziate a seconda dei livelli di inquadramento. I <b>profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato</b>, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpellato n. 40/2011, sono individuati nella tabella B) [Autisti classificati al livello 3° e 3° Super, Addetti al magazzino, Addetti alla manutenzione veicoli e Addetti alla movimentazione] allegata all'accordo stesso.</p>
<b>Inquadramento</b>	<p>La tabella A), allegata all'accordo, fissa durate differenziate a seconda dei livelli di inquadramento, definendo altresì per ciascuno di essi il trattamento retributivo da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale. Il contratto di apprendistato è ammesso qualora l'azienda – per l'attivazione dei profili di cui alla tabella B) allegata all'accordo – abbia mantenuto in servizio almeno il 90% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei dodici mesi precedenti, regola che non trova applicazione fino a 3 unità non confermate. Per le altre figure rimane confermato quanto previsto dal comma 13 dell'art. 50 del CCNL.</p>
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	<p>La <b>formazione</b> può essere svolta in aula, <i>on the job</i>, nonché tramite lo strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di <i>e-learning</i>; (qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, la stessa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti) avrà una <b>durata di formazione professionalizzante di 80 ore</b>. La formazione sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove esistente, prevista dalle Regioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali. Nel <b>piano formativo individuale</b> sarà definita la <b>formazione</b>, registrata nel libretto formativo del cittadino ovvero, in attesa della piena operatività dello stesso, attraverso supporti informatici e fogli firma che attestino l'avvenuta formazione. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda interessata, presso altra azienda del gruppo o presso altra struttura di riferimento.</p>
<b>Rinvii</b>	<p>Per quanto non disciplinato le parti rinviano all'art. 50 del <a href="#">CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni del 29 gennaio 2005</a> e successive modificazioni</p>

**Federlegnoarredo e Fenal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, 19 aprile 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	<p>Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni. La <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante è determinata in base ai livelli da conseguire: AD3 – AD2 – AD1 – ACS – AC4 – AC3 – AC2 – AS4 – AS3 – AC1 – AS2 – AS1 – AE4 – AE3: 36 mesi; AE2: 24 mesi. Periodi ridotti di 10 mesi qualora l'apprendista sia in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di scuola media superiore inerenti alla professionalità da acquisire. Le parti si riservano la possibilità di individuare lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per i quali prevedere durate maggiori dell'istituto (con riferimento all'interpello n. 40/2011).</p>
<b>Inquadramento</b>	<p>L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;</li><li>– nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;</li><li>– nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.</li></ul> <p>Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.</p> <p>La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.</p>
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	<p>Nel <b>piano formativo individuale</b>, modificabile in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante saranno indicati gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante.</p> <p>Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali. Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla <b>formazione</b> formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza. La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali. Le parti hanno individuato, in allegato all'articolato, gli iter formativi specifici (80 ore). La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Risorse umane idonee a trasferire competenze</li><li>• Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite</li><li>• Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.</li></ul> <p>Il <b>tutore della formazione</b>, in possesso dei requisiti di cui al DM 28/02/2000, svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.</p>

<p><b>Federalberghi, Fipe, Fiavet, Faita, Federreti, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil, 17 aprile 2012</b>, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare <a href="#">qui</a></p>	
<p><b>Durata</b></p>	<p>la <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante è la seguente: livello di inquadramento 2, 3, 4, 5, e 6s, durata 36 mesi, diminuiti a 24 per il 6° livello. Per le <b>figure professionali equipollenti a quelli dell'artigianato</b> di cui all'elenco allegato all'accordo, i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, la durata massima è fissata in quarantotto mesi.</p>
<p><b>Inquadramento</b></p>	<p>La retribuzione degli apprendisti, la quale non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello, è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni, le quali permangono anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- primo anno           80%</li> <li>- secondo anno       85%</li> <li>- terzo anno           90%</li> <li>- dal quarto anno   95%.</li> </ul>
<p><b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b></p>	<p>La <b>formazione</b> aziendale, costituita da percorsi di formazione formale, informale e non formale, può essere svolta dal datore di lavoro, anche avvalendosi di strutture formative esterne organizzate o dell'ente bilaterale. La formazione può essere svolta anche in modalità e-learning; anche l'attività di accompagnamento può essere svolta attraverso l'impiego di tecnologie informatiche e strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto. L'azienda autocertificherà la propria capacità formativa e il rispetto di quanto previsto all'articolo 59 del <a href="#">CCNL Turismo 20 febbraio 2010</a>. Il <b>referente per la formazione</b> (datore di lavoro o collaboratore), deve in possesso di titolo di studio secondario oppure idonea posizione aziendale e di documentata esperienza professionale coerente con le competenze indicate nel piano formativo individuale. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze. Lo svolgimento della formazione potrà essere attestato nel libretto formativo del cittadino o in sua assenza compilando la scheda formativa allegata al presente <a href="#">CCNL Turismo</a> citato. Per l'adozione del <b>piano formativo individuale</b> le parti stipulanti l'accordo possono affidare al sistema degli enti bilaterali la verifica della conformità dei piani formativi per la rispondenza alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nell'accordo. La <b>durata di formazione professionalizzante</b> varia in relazione al livello di inquadramento ed è individuata per il 2° e 3° livello in 80 ore medie annue, per il 4°, 5° e 6s in 60 ore medie annue e, infine, per il 6° livello in 40 ore medie annue. Monte ore ridotto di un quarto qualora l'impresa si avvalga dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo individuale.</p>

<p><b>Federazione Gomma Plastica e le Organizzazioni sindacali, Filctem CGIL, Femca CISL e Uilcem UIL, 12 aprile 2012,</b> relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – Modifica il Paragrafo A - "Apprendistato" dell'art. 2, e l'Allegato 4 "Profili formativi e modalità di erogazione della formazione" del <a href="#">CCNL 18 marzo 2010</a> – per il testo integrale cliccare <a href="#">qui</a></p>	
<b>Durata</b>	La <b>durata massima</b> del periodo di apprendistato professionalizzante o di mestiere è di tre anni. In caso di sospensione del rapporto di apprendistato per periodi superiori ai 30 giorni per malattia, infortunio sul lavoro o altre cause di sospensione involontaria, il periodo di apprendistato potrà essere prorogato con il consenso di entrambe le parti per un periodo pari alla sospensione stessa.
<b>Inquadramento</b>	L'inquadramento dell'apprendista non potrà essere inferiore per più di due livelli a quello spettante in base alla qualificazione da conseguire al termine del periodo di apprendistato. A questo fine potranno essere utilizzati tutti i livelli previsti dal sistema classificatorio, indipendentemente dal gruppo di appartenenza e dell'area funzionale. I lavoratori che, in base alla qualifica da conseguire al termine del periodo di apprendistato, saranno inquadrati nei livelli H e G, passeranno comunque al livello H dopo 12 mesi di permanenza nel livello I. Durante il rapporto di apprendistato, la retribuzione spettante è composta dal minimo contrattuale del livello in cui l'apprendista è stato inquadrato.
<b>Periodo di prova</b>	L'assunzione dell'apprendista ha luogo con un periodo di prova di servizio effettivo pari a: <ul style="list-style-type: none"> <li>– quattro settimane per gli apprendisti assunti ad un livello pari od inferiore al G;</li> <li>– otto settimane per gli apprendisti assunti ad un livello superiore al G.</li> </ul>
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	La durata della formazione nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere è di <b>120 ore medie annue</b> , ivi inclusa la quota di ore di formazione di base e trasversale stabilita dall'art. 4, comma 3, del D. Lgs. 167/2011. Le ore di formazione dedicate alla sicurezza e all'igiene del lavoro saranno erogate prioritariamente all'inizio del rapporto di apprendistato. I profili formativi e le modalità dell'erogazione della formazione nell'apprendistato professionalizzante o di mestiere sono disciplinate dall'Allegato 4 del presente contratto. La formazione può essere erogata, in tutto o in parte, all'interno dell'azienda o di altra azienda del gruppo, o all'esterno dell'azienda in apposita struttura di riferimento. La formazione può essere svolta anche con modalità di apprendimento a distanza ( <i>e-learning</i> ) e in affiancamento sul posto di lavoro ( <i>on the job</i> ). <b>Il tutore della formazione</b> deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, deve svolgere attività lavorative coerenti con quelli dell'apprendista, deve possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa (requisito non applicabile qualora non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica) e qualora la formazione sia svolta all'interno dell'impresa, o presso altra impresa del gruppo, è necessaria la presenza, oltre che di uno o più tutori in possesso delle caratteristiche di cui sopra, di personale con adeguate capacità comunicative che favoriscano la graduale acquisizione di competenze da parte dell'apprendista nonché di locali non prevalentemente dedicati alla produzione; attrezzature idonee, in relazione agli obiettivi dei piani formativi individuali. La formazione impartita all'apprendista è attestata nel libretto formativo del cittadino. In attesa che il citato documento trovi attuazione, le aziende adotteranno uno schema di attestazione conforme a quanto riportato nell'allegato all'accordo.

**Assolavoro, Associazione Nazionale Agenzie per il lavoro, Felsa CISL, Nidil CGIL e UIL Tem.p@, 5 aprile 2012** – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	<p>la <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante si differenzia a seconda che ci sia unico utilizzatore o meno. Nel primo la durata minima del contratto di somministrazione non può essere inferiore al periodo di apprendistato previsto dalla vigente disciplina del CCNL applicato nell'impresa utilizzatrice, ferma restando l'ipotesi di assunzione diretta da parte dell'utilizzatore prima del termine dell'apprendistato. Nelle ipotesi di apprendistato con più utilizzatori, la durata minima di ciascuna missione non può essere inferiore a 12 mesi presso un unico utilizzatore, salvo periodi residui più brevi necessari ai soli fini del completamento dell' apprendistato.</p> <p>In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dalla disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice oppure, in mancanza, da quanto previsto in merito dal Testo Unico sull'apprendistato.</p>
<b>Inquadramento</b>	la retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e dall'art. 26 del vigente <a href="#">CCNL 24 luglio 2008</a> .
<b>Periodo di prova</b>	<i>cfr.</i> sopra
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	<p>La <b>formazione</b> necessaria ai fini dell'attribuzione della prevista qualifica professionale è riportata nel P.F.I., rimesso per conoscenza alle CST competenti per territorio. L'Agencia attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di apprendistato svolto presso di esso, attribuisce specifica qualifica professionale sentito il parere della Commissione Nazionale istituita presso Formatemp.</p> <p>Il <b>piano formativo individuale</b>, soggetto a parere di conformità rilasciato per iscritto dall'apposita Commissione istituita presso Forma.Temp anche mediante l'istituto del silenzio assenso ove non rilasciato entro 30 giorni, determina, sulla base della disciplina dal contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione dovrà compiere per conseguire la qualifica prevista.</p> <p>Durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due <b>tutor</b>, uno nominato – prima dell'invio In missione dell'apprendista – dall'Agencia per il Lavoro ed uno indicato dall'Impresa utilizzatrice.</p>



**Confcommercio, Cgil, Cisl, Uil, 24 marzo 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

**Confesercenti, Cgil, Cisl, Uil, 28 marzo 2012**, relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 – per il testo integrale cliccare [qui](#)

<b>Durata</b>	la <b>durata</b> dell'apprendistato professionalizzante è determinata in base ai livelli da conseguire: II°, III°, IV° e V° livello: 36 mesi, VI° livello: 24 mesi. La malattia, l'infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni consecutivi comportano la proroga del termine di scadenza del contratto di apprendistato, con il conseguente posticipo anche dei termini connessi ai benefici contributivi. I <b>profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato</b> , secondo quanto chiarito dai Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad interpello n. 40/2011, per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in 42 mesi (Addetto alla vendita specialista di macelleria, gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita) o 48 mesi sono individuati nella tabella allegata all'accordo.						
<b>Inquadramento</b>	Premesso che il contratto di apprendistato è ammesso (qualora l'azienda abbia mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime) nell'ambito della disciplina contrattuale nazionale del Terziario per tutte le qualifiche e mansioni comprese nel secondo, terzo, quarto, quinto e sesto livello della classificazione del personale, con esclusione delle figure professionali individuate nei punti n. 21), 23) e 24) del quinto livello, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti: <ul style="list-style-type: none"><li>– 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;</li><li>– 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.</li></ul> Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.						
<b>Periodo di prova</b>	La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti: <table><tr><td>Quadri e Primo Livello</td><td>6 mesi di calendario</td></tr><tr><td>Secondo, Terzo, Quarto e Quinto Livello</td><td>60 giorni di lavoro effettivo</td></tr><tr><td>Sesto Livello</td><td>45 giorni di lavoro effettivo</td></tr></table>	Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario	Secondo, Terzo, Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo	Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo
Quadri e Primo Livello	6 mesi di calendario						
Secondo, Terzo, Quarto e Quinto Livello	60 giorni di lavoro effettivo						
Sesto Livello	45 giorni di lavoro effettivo						
<b>Formazione – Piano formativo individuale (P.F.I.)</b>	Previa specifica domanda, corredata del piano formativo, alla commissione dell'Ente Bilaterale competente per territorio – la quale Commissione è tenuta alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, della ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento nonché del rispetto della condizione di conferma dell'80% dei contratti scaduti – , che si esprimerà sulla conformità del contratto (qualora entro 15 giorni dal ricevimento della domanda la Commissione non abbia espresso il proprio parere, per il principio del silenzio <input type="checkbox"/> assenso, il contratto si intenderà approvato). Nel <b>piano formativo individuale</b> sarà definita la <b>formazione</b> – registrata, in assenza del libretto formativo del cittadino, anche attraverso supporti informatici e fogli firma – per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche; formazione che sarà coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda. La formazione erogabile in aula, <i>on the job</i> , nonché tramite lo						

strumento della formazione a distanza (FAD) e strumenti di *e-learning* (qualora l'attività formativa venga svolta esclusivamente all'interno dell'azienda, la stessa dovrà essere in condizione di erogare formazione ed avere risorse umane idonee a trasferire conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in idonei ambienti) avrà una **durata di formazione professionalizzante variabile da 120 ore per il VI° livello alle 240 ore per il II° livello**, come precisata nella tabella allegata all'accordo. Presenti nell'allegato all'accordo Il **referente interno per l'apprendistato**, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o preferibilmente superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate. In caso l'azienda intenda avvalersi, per l'erogazione della formazione, di una struttura esterna, quest'ultima dovrà mettere a disposizione un referente per l'apprendistato provvisto di adeguate competenze.

## APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA



Per seguirne gli aggiornamenti cliccare [qui](#) ([www.fareapprendistato.it](http://www.fareapprendistato.it))

**Regione Abruzzo** – Deliberazione n. 235 del 16 aprile 2012 –  
Apprendistato – per i testi cliccare [qui](#)

**Regione Basilicata** - Protocollo d'intesa relativo ai primi  
provvedimenti attuativi del Testo Unico dell'apprendistato ai sensi  
degli articoli 3, 4, 5 e 6 del D. Lgs. 167/2011 – per il testo cliccare  
[qui](#)

**Regione Campania** - Delibera della Giunta Regionale n. 158 del  
28 marzo 2012, Approvazione del Testo Unico apprendistato  
della Regione Campania – per il testo cliccare [qui](#)

**Regione Liguria** - Legge regionale 5 Aprile 2012 N. 13 -  
Modificazioni alla legge regionale 11 maggio 2009, n. 18  
(Sistema educativo regionale di istruzione, formazione e  
orientamento) ed alla legge regionale 1 agosto 2008, n. 30  
(Norme regionali per la promozione del lavoro) – per il testo  
cliccare [qui](#)

**Regione Piemonte, parti sociali e Università del Piemonte**, 20  
ottobre 2011 - Protocollo d'intesa per l'Apprendistato 2012-2014.  
Sperimentazione di percorsi finalizzati all'acquisizione del titolo di  
Laurea triennale e Laurea magistrale 20 ottobre 2011 – per il testo  
cliccare [qui](#)