

Ruolo del contratto di apprendistato dopo la riforma

Paola Salazar - Avvocato in Milano, Studio legale G. Ciampolini

Con la riforma del mercato del lavoro, introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 il legislatore ha voluto portare a compimento il disegno di riordino e di rilancio del contratto di apprendistato così come delineatosi dopo la definitiva entrata in vigore del D.Lgs. n. 167/2011 e il decorso del periodo transitorio previsto dallo stesso decreto, scaduto ad aprile 2012. Un obiettivo ambizioso che fa di tale contratto uno degli strumenti contrattuali individuati quale via prioritaria di ingresso dei giovani al lavoro.

In tale logica, gli interventi relativi al rapporto di apprendistato presenti nella riforma si affiancano a quelli previsti con riguardo ad altre tipologie contrattuali, quali il contratto a termine e i rapporti di collaborazione autonoma - i quali verranno analizzati nelle prossime schede. Interventi accomunati dal comune obiettivo di contrastarne un uso non corretto, tenendo conto dell'evoluzione negativa che se ne è registrata

in questi anni nelle ipotesi in cui tali strumenti di flessibilità contrattuale siano stati solo un mezzo per prolungare i tempi per la stabilizzazione del rapporto di lavoro (1).

Con riguardo specifico al contratto di apprendistato, gli obiettivi specifici del legislatore trovano espressione nella stessa relazione al Disegno di legge: «la traduzione normativa della comune volontà di individuare nell'apprendistato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro».

Il disegno di riforma rispetta sostanzialmente l'impianto del **decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167** (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), del quale Regioni e parti sociali dovranno promuovere l'implementazione entro il termine attualmente fissato del 25 aprile 2012.

Fra gli interventi di maggiore rilievo, si segnalano:

– la previsione di una durata minima del contratto di apprendistato, fissata in almeno

sei mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e le eccezioni previste nel D.Lgs. 167 del 2011;

– l'introduzione di un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (50%) con l'esclusione dal computo della citata percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto in questione è fissato nella misura del 30%;

– l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2».

Nota:

(1) Per un panorama generale sul mercato del lavoro si vedano il Rapporto Isfol 2012 e il recente Rapporto sul mercato del lavoro pubblicato dal Cnel a settembre 2012.

Contratto di apprendistato	
Definizione del contratto di apprendistato e campo di applicazione della normativa	L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Sono previste le seguenti tipologie: a) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; b) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; c) apprendistato di alta formazione e ricerca. Oltre alle citate tipologie è possibile assumere, con contratto di apprendistato, i lavoratori in mobilità, al fine di fornire loro una qualificazione o riqualificazione professionale. A quest'ultimi si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali ex L. n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato ex art. 25, c. 9 L. n. 223/1991 e l'incentivo economico di cui all'art. 8, c. 4 L. n. 223/1991, che riconosce per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore stesso.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4 D.Lgs. n. 167/2011)

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 (fino a ventinove anni e 364 giorni)**.

Tale contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005.

In ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono:

a) durata e 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;

b) durata, anche minima - non inferiore a sei mesi con le eccezioni previste per le attività stagionali dall'art. 4, c. 5 del T.U. - 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. A tal riguardo, il Ministro del lavoro ha specificato che il riferimento alle figure professionali dell'artigianato, indica tutti i soggetti che operano nel campo artigiano e non soltanto quelli individuati dalla contrattazione degli artigiani (si pensi, ad esempio, alle piccole attività commerciali che creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di particolare professionalità ed esperienza. Per tutte queste figure - previste dai diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici esercizi e delle aziende di Panificazione - i cui contenuti di competenze sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, è possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni (Risp. Interp. Mln. Lav. 26 ottobre 2011 prot. N. 37/0003848).

La formazione, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata 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 ed è disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. **In assenza della offerta formativa pubblica trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.**

In merito, occorre evidenziare come le 120 ore per la formazione di base e trasversale (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, sicurezza, comunicazione, comportamenti relazionali) sia ora prevista per un triennio, mentre, in precedenza l'articolo 49, comma 5, lettera a), decreto legislativo n. 276 del 2003, prescriveva la previsione di un monte ore di formazione formale (interna o esterna alla azienda) di almeno 120 ore per anno, finalizzate all'acquisizione, oltre che delle competenze di base, anche di quelle tecnico-professionali. In materia occorre attendere le determinazioni che assumeranno le singole Regioni che hanno iniziato ad allinearsi, con disposizioni specifiche, alle previsioni del T.U.

Le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere possono essere definite dalle Regioni e dalle associazioni di categoria dei datori di lavoro.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali (ad es nel settore del turismo) 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. In tale caso, la previsione della durata minima del contratto, come introdotta dalla legge n. 92/2012, va coordinata con le disposizioni dei contratti collettivi.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3 D.Lgs. n. 167/2011)

Con tale tipologia contrattuale, possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i giovani di età compresa **tra i quindici e i venticinque anni**.

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 regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni e alle pro-

	<p>vince 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:</p> <p>a) definizione della qualifica o diploma professionale (D.lgs. 17 n. 226/2005);</p> <p>b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;</p> <p>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.</p> <p>A tal fine, l'Accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, stipulato in data 15 marzo 2012 ha stabilito:</p> <ul style="list-style-type: none"> - che gli standard minimi formativi per le qualifiche e i diplomi professionali sono quelli previsti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 226/2005, come definiti nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011 recepito con D.M. 11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012; - che il monte ore di formazione interna e esterna all'azienda per la qualifica e per il diploma professionale non può essere inferiore a 400 ore, tenuto conto della possibilità, nel caso di apprendisti di età superiore ai 18 anni, di riconoscere crediti formativi in ingresso alla luce delle competenze acquisite; - che spetta alla contrattazione collettiva stabilire le modalità di erogazione dell'ulteriore formazione aziendale.
<p>Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 5 D.Lgs. n. 167/2011)</p>	<p>Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale, in tutti i settori produttivi, sia privati che pubblici, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni (ventinove anni e 364 giorni), - per i seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per attività di ricerca; - per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore; - per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca; - per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 L. n. 144/1999, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 D.P.C.M. 25 gennaio 2008; - per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche; - per esperienze professionali. <p>La regolamentazione e la durata dell'apprendistato 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, le Università e le altre istituzioni formative.</p> <p>In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione è comunque rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le Università e le altre istituzioni formative.</p> <p>Si tratta di una tipologia di apprendistato che consentirà anche l'accesso ad alcune professioni ordinistiche e, in particolare, a quelle per le quali l'attività di lavoro subordinato sia compatibile con l'attività di tirocinio.</p>
<p>Disciplina generale</p> <p>Il Testo Unico delinea all'art. 2 una serie di principi generali applicabili a tutte le forme di apprendistato</p>	<p>La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi <u>interconfederali</u> ovvero ai <u>contratti collettivi di lavoro</u> stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (1).</p> <p>Devono essere rispettati i seguenti principi:</p> <p>a) il contratto deve essere stipulato in <u>forma scritta</u>. La forma scritta deve essere prevista anche per il patto di prova e il relativo piano formativo individuale che sarà definito, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali (2), entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;</p> <p>a bis) - introdotta al comma 1 dell'art. 2, dalla L. n. 92/2012 - previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatta salva la possibilità, per i contratti collettivi di livello nazionale stipulati con riferimento alle attività stagionali di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato;</p>

	<p>b) divieto di retribuzione a cottimo;</p> <p>c) possibilità di sotto inquadrare fino a due livelli rispetto alla categoria spettante o in alternativa prevedere la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale rispetto all'anzianità di servizio (previsione quest'ultima scaturita anche dalle modifiche alla disciplina dell'apprendistato della Biagi - art. 53 comma 1 bis - introdotte con la finanziaria 2010 ma mediante rinvio alle previsioni dei contratti collettivi);</p> <p>d) necessità della presenza di un tutore o referente aziendale;</p> <p>e) i fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni, potranno finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti (vedi anche art. 10 D.L. n. 138/2011 conv. in legge n. 148/2011);</p> <p>f) sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, sarà data la possibilità del riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;</p> <p>g) nel libretto formativo del cittadino dovrà essere registrata la formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita;</p> <p>h) è prevista 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. Sul punto viene in parte confermato quanto stabilito dallo stesso Ministero del lavoro (Risp. interp. n. 17 del 2007) il quale si era espresso nel senso di ritenere l'assenza «breve», ossia inferiore ad un mese, ininfluenza rispetto alla durata complessiva del contratto di apprendistato;</p> <p>i) al termine del percorso formativo, è data la possibilità di prevedere forme e modalità per la conferma in servizio, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando il limite numerico di assunzione con contratto di apprendistato (norma che introduce la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere forme di stabilizzazione «contrattuale» e che va ora coordinata con la previsione di cui al nuovo comma 3bis e 3 ter dell'art. 2 in materia di stabilizzazione «legale») (3).</p> <p>Gli altri principi delineati dalla norma riguardano la cessazione del rapporto e sono riportati più avanti nella sezione dedicata alla cessazione del rapporto.</p> <p>(1) Cfr. sul punto, tra i principali accordi: Quanto agli Accordi interconfederali – Imprese industriali - Confindustria (acc. int. 18.4.2012) e Confapi (acc. int. 20.4.2012) – Imprese cooperative (acc. int. 19.4.2012) – Imprese artigiane (acc. int. 3.5.2012) – Agenzie di assicurazione - Unapass (acc. 28.6.2012) Quanto agli Accordi di settore – Agenzie marittime (acc. 23.4.2012) – Agricoltura (acc. 30.07.2012) – Alimentari Industria (acc. 24.4.2012) – Assicurazioni - personale amministrativo e addetti alla produzione (acc. 14.6.2012) – Calzature Industria (acc. 19.4.2012) – Centri elaborazione dati (accordo 24.4.2012) – Credito (acc. 24.4.2012) – Credito cooperativo (acc.4.5.2012) – Farmacie private (acc. 14.6.2012) – Gomma e materie plastiche (acc. 12.4.2012) – Igiene ambientale - Aziende private e municipalizzate (acc. 20.6.2012) – Legno e arredamento Industria (acc. 19.4.2012) – Panificazione - Federpanificatori e Assopanificatori (acc. 4.5.2012) – Somministrazione di lavoro - Assolavoro (acc. 5.4.2012) – Studi professionali (c.c.n.l. 29.11.2011) – Terziario - Confcommercio (acc. 24.3.2012) – Terziario - Confesercenti (acc. 28.3.2012) – Trasporto merci - Logistica (acc. 24.4.2012) – Turismo - Confcommercio (acc. 17.4.2012) e Confesercenti (acc. 20.4.2012) – Turismo - Federturismo e Aica (acc. 14.5.2012).</p> <p>(2) In merito alla richiesta di parere di conformità agli enti bilaterali cfr. Ministero del lavoro, Interpello n. 16/2012.</p> <p>(3) Cfr. sul punto anche la circolare Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012.</p>
<p>Standard professionali e formativi</p>	<p>Gli standard professionali per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sotto-</p>

	<p>scrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. In vista della piena entrata in vigore delle disposizioni del T.U. a partire dal 25 aprile 2012 in tutti i principali settori produttivi sono stati stipulati gli accordi per la regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante (come già riportato sopra in nota 2). Spetta al datore di lavoro la registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita.</p>
<p>Certificazione delle competenze (Repertorio delle professioni)</p>	<p>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, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il <u>repertorio delle professioni</u> 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.</p> <p>Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano e registrate sul libretto formativo del cittadino sulla base del predetto repertorio delle professioni, nel rispetto delle intese raggiunte tra Governo, Regioni e parti sociali.</p> <p>Nelle more della definizione del repertorio delle professioni, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.</p>
<p>Regolamentazione del rapporto</p>	<p>La regolamentazione del rapporto di lavoro è identica a quella dei lavoratori qualificati con le sole eccezioni previste dalla legge o contratto collettivo.</p>
<p>Assunzione</p>	<p>Il datore di lavoro può procedere direttamente all'assunzione dell'apprendista. A decorrere dal 25 giugno 2008 non è più previsto l'obbligo della visita medica pre-assuntiva, fermi restando gli obblighi di tutela previsti per i minori e per l'adibizione a mansioni che richiedono sorveglianza sanitaria speciale in base alle disposizioni del T.U. in materia di sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008).</p> <p>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.</p>
<p>Limitazioni all'assunzione</p>	<p>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'art. 20 c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 (ma con l'esclusione espressa della somministrazione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato) (1), non può superare il rapporto di 3 a 2 delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Si tratta, quest'ultima, di una delle modifiche che sono state introdotte dalla legge n. 92/2012. Il precedente riferimento al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro, resta ora circoscritto ai datori di lavoro che occupano lavoratori in numero inferiore a dieci unità. 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 (art. 2, comma 3 T.U. come modificato dalla legge n. 92/2012).</p> <p>Tale disposizione non si applica alle imprese artigiane. Per quest'ultime è possibile assumere apprendisti in misura superiore alla norma fino ad un massimo determinato in base al tipo di attività svolta (art. 4 legge n. 443/1985):</p> <ul style="list-style-type: none"> – fino a 5 apprendisti per edilizia e lavorazioni in serie; – fino a 8 per trasporti; – fino a 9 per lavorazioni non in serie; – fino a 16 per lavorazioni artistiche e tradizionali ed abbigliamento su misura. <p>Con un interpello n. 11/10, il Ministero del Lavoro ha valutato se il numero massimo di apprendisti da assumere possa essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso</p>

	<p>l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate «<i>da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo</i>».</p> <p>In tal senso l'Assovetro rappresenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>Il limite che il Legislatore ha inteso introdurre in riferimento al numero di apprendisti che è possibile assumere rispetto alle «<i>maestranze specializzate e qualificate</i>» è evidentemente legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore.</p> <p>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.</p> <p>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 «<i>presso l'azienda</i>» - come previsto dall'art. 2 della legge n. 25/1955 - ma «<i>presso il datore di lavoro</i>», 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, i quali evidentemente consentono una attività di «<i>accompagnamento</i>» in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-afiancamento o videocomunicazione da remoto.</p> <p>(1) Si segnala, a riguardo, che tra le modifiche introdotte dal più recente D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito con modificazioni in L. 7 agosto 2012, n. 134 è stata prevista la possibilità di ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi degli artt. 20 e segg. D.Lgs. n. 276/2003 in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato (lettera i-ter aggiunta alle ipotesi di ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato elencate nell'art. 20, c. 3 D.Lgs. n. 276/2003).</p>
<p>Stabilizzazione</p>	<p>La legge di riforma del mercato del lavoro - legge n. 92/2012 - introduce, poi un onere di stabilizzazione per il datore di lavoro che voglia ricorrere all'assunzione di nuovi apprendisti - con l'esclusione dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori dipendenti inferiore alle dieci unità -. Infatti, il nuovo comma 3 bis dell'art. 2 stabilisce ora che 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 50 per cento (30% per un periodo di 36 mesi decorrenti dal 18 luglio 2012) 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.</p> <p>Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui sopra sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto (1).</p> <p>(1) Sulla differenza tra clausole di stabilizzazione "contrattuale" ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. i T.U. e ipotesi di stabilizzazione "legale" quale quella introdotta dalla legge n. 92/2012, cfr. anche la circolare Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012.</p>
<p>Orario di lavoro</p>	<p>Agli apprendisti maggiorenni si applicano le medesime disposizioni che regolano l'orario di lavoro degli altri lavoratori subordinati.</p> <p>È, inoltre, compatibile con l'apprendistato la contrattazione di una riduzione di orario che deve essere, però, tale da non compromettere la for-</p>

	<p>mazione. La riduzione può, infatti, insistere solo sulle ore prestate in attività lavorativa e non sulle ore di formazione, che sono comunque considerate orario di lavoro per l'apprendista.</p>
Inquadramento e trattamento economico	<p>Il datore di lavoro, entro il termine previsto dal contratto collettivo e, in ogni caso, non oltre il termine massimo previsto dalla legge, attribuisce la qualifica all'apprendista.</p> <p>Durante il rapporto di apprendistato, è possibile 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 o, in alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.</p> <p>Permane come prima il divieto della retribuzione a cottimo che viene attualizzata nel divieto di prevedere nei confronti dell'apprendista forme di retribuzione commisurate al risultato in ragione della minore capacità produttiva propria dell'apprendista e legata alla sua minore esperienza. Previsioni, queste, ora contenute nei principi generali di cui all'art. 2 lett. b) e c) T.U.</p>
Formazione	<p>Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione: quest'ultima varia secondo la tipologia contrattuale utilizzata, per un periodo massimo di tre anni.</p> <p>All'apprendista deve essere affiancato un <i>tutor</i> (tale disciplina, contenuta nel D.M. 28 febbraio 2000 non è stata abrogata pur essendo stato abrogato l'art. 16 della L. n. 196/1997 del quale costituisce attuazione).</p> <p>Il <i>tutor</i> o «referente aziendale» ha il compito di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative interne ed esterne all'azienda.</p> <p>Il <i>tutor</i> deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; tale requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica. <p>Ciascun tutore può affiancare non più di cinque apprendisti.</p> <p>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 <i>tutor</i>.</p> <p>A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. n. 112/2008 e con riferimento alla formazione esclusivamente aziendale prevista dai contratti collettivi <u>ma ripresa con il nuovo decreto</u> - sulla cui portata si era anche espressa la Corte Costituzionale con la sentenza n. 176/2010 - va ricordato che i profili formativi sono determinati dai Ccnl stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dagli enti bilaterali. I Ccnl e gli enti bilaterali definiscono la formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e la modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.</p> <p>Il T.U. precisa che per enti bilaterali si intendono esclusivamente quelli definiti dall'art. 2, comma 1, lett. h) D.Lgs. n. 276/2003 (art. 7, comma 5 T.U.).</p> <p>Al termine del periodo di apprendistato è compito del datore di lavoro effettuare la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo (art. 6, comma 2 del T.U.).</p>
Doveri del datore di lavoro	<p>L'integrale abrogazione della legge n. 25/1955 fa venir meno l'elencazione contenuta nell'art. 11 sui doveri del datore di lavoro nei confronti dell'apprendista parificando tale figura a quella di un qualsiasi altro prestatore di lavoro.</p>
Doveri dell'apprendista	<p>L'integrale abrogazione della legge n. 25/1955 fa venir meno l'elencazione contenuta nell'art. 12 sui doveri dell'apprendista che ha quindi i medesimi doveri di un qualsiasi altro prestatore di lavoro.</p>

<p>Agevolazioni previdenziali</p>	<p>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. La contribuzione a carico degli apprendisti è pari al 5,84%.</p> <p>Per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento 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 (art. 22, comma 1 della legge n. 183/2011).</p> <p>I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale, sia a carico dei datori di lavoro che degli apprendisti, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.</p> <p>Ferme restando le agevolazioni previdenziali già esistenti con riferimento all'assunzione di apprendisti, si ricorda che il T.U. ha previsto la possibilità di assumere in apprendistato lavoratori in mobilità a fini di qualificazione e riqualificazione professionale. In questi casi si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali ex legge n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato ex art. 25, c. 9, legge n. 223/1991 e l'incentivo economico di cui all'art. 8, c. 4, legge n. 223/1991, che riconosce per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore stesso.</p>
<p>Tutele</p>	<p>Agli apprendisti sono applicabili le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria che si estende alle seguenti forme: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia (art. 2, c. 2, T.U.).</p> <p>All'apprendista da considerarsi capo famiglia spetta l'assegno per il nucleo familiare.</p> <p>Gli apprendisti sono esclusi dalle norme sulla Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, mentre è stato riconosciuto agli apprendisti l'accesso alla Cassa integrazione guadagni in deroga sulla base degli accordi regionali e a seguito della crisi economica del 2008. Estensione ora operata a regime anche in forza delle disposizioni in materia di ammortizzatori sociali introdotte dall'art. 2 della legge n. 92/2012.</p>
<p>Tutela per malattia</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2007 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.</p> <p>In assenza di una tutela legale della malattia sotto il profilo economico-previdenziale, prima del 2007 alcuni contratti collettivi hanno previsto l'erogazione di un trattamento retributivo a favore del lavoratore apprendista assente per malattia, totalmente a carico del datore di lavoro. Ora, in attesa dei necessari adeguamenti contrattuali, tali trattamenti devono intendersi come meramente integrativi dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Inps, nel senso che, ad esempio, ove il trattamento già previsto dal contratto collettivo sia di importo superiore rispetto all'indennità a carico dell'Inps, lo stesso resta a carico del datore di lavoro limitatamente alla quota differenziale.</p> <p>Qualora invece il trattamento economico disciplinato dal contratto collettivo sia di importo pari o inferiore rispetto al trattamento previdenziale spettante per legge, il contratto resta quiescente e si applica esclusivamente la disciplina legale.</p>
<p>Cessazione del rapporto di lavoro</p>	<p>Il rapporto di apprendistato si estingue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) con l'esito positivo delle prove di idoneità; b) con la scadenza del termine stabilito dai Contratti collettivi; c) comunque con il compimento del termine di durata massimo dell'apprendistato. <p>Tra i principi delineati in via generale dal nuovo testo unico all'art. 2 lett. l) ed m) e quale conseguenza della definizione dell'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato viene ora affermato che:</p> <ul style="list-style-type: none"> – è fatto 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 si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente.

	<p>– Ai sensi dell'art. 2118 c.c. è prevista la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione. Qualora al termine del periodo di formazione nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La norma non reca particolari novità rispetto agli orientamenti che si erano affermati con riguardo al vecchio apprendistato, ma per effetto delle modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 è ora significativo il riferimento al fatto che <i>nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato</i>. Prima di tale precisazione si era ritenuto opportuno sottolineare come fosse importante porre attenzione alla necessità di comunicare formalmente alla cessazione del periodo di formazione la risoluzione del rapporto e l'intenzione di non proseguire il rapporto una volta completato il periodo formativo in apprendistato con pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso. La riforma del mercato del lavoro risolve ora parte delle incertezze interpretative che erano sorte con riguardo all'identificazione del momento in cui comunicare il recesso, salvaguardando, comunque un periodo lavorato di preavviso. Alla lettera m) del comma 1 dell'art. 2 si precisa, ora, appunto che <i>nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato</i>.</p>
Comunicazioni obbligatorie	<p>In caso di assunzione di apprendisti, la legge impone l'obbligo di effettuare la comunicazione obbligatoria entro il giorno antecedente all'assunzione. Con significativa novità, rispetto alla precedente disciplina, per le implicazioni pratiche che determinava in fase di comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, viene ora previsto che <u><i>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 obbligatorie nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale</i></u> (art. 7, comma 10 T.U.).</p> <p>A seguito della cessazione del rapporto di lavoro il datore di lavoro deve comunicare la cessazione ai competenti servizi per l'impiego entro 5 giorni dalla data di cessazione.</p>
Sanzioni	<p>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 ciascuna tipologia di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.</p> <p>La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.</p> <p>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 adotterà il relativo provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.</p> <p>Inoltre, il datore di lavoro sarà punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600, in caso di accertamento da parte degli organi di vigilanza in materia di lavoro, delle seguenti violazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) mancanza della forma scritta del contratto e/o del relativo piano formativo individuale; b) violazione del divieto di retribuzione a cottimo; c) inquadramento difforme a quanto stabilito dalla norma; d) mancata presenza di un tutor o referente aziendale. <p>In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da € 300 a € 1500. Le sanzioni sono tutte diffidabili.</p>
Abrogazioni	<p>Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, dal 25 ottobre 2011 (data di entrata in vigore del presente decreto) sono abrogati:</p> <ul style="list-style-type: none"> – legge n. 25/1955; – artt. 21 e 22 legge n. 56/1987; – art. 16 legge n. 196/1997; – artt. da 47 a 53 D.Lgs. n. 276/2003.

Assunzione con contratto di apprendistato

[Dati identificativi del datore di lavoro]

[Dati identificativi del lavoratore]

Egregio sig

Con la presente Le confermiamo l'assunzione (1) nella nostra azienda con **contratto di apprendistato professionalizzante**, ai sensi dell'art. 4, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 per il conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione delle necessarie competenze, della qualifica di [...] con il seguente inquadramento [...] (2).

[Oppure

Con la presente Le confermiamo l'assunzione nella nostra azienda con **contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, ai sensi dell'art. 3, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 per il conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione delle necessarie competenze, della qualifica di [...] /del diploma professionale di [...] con il seguente inquadramento [...].

[Oppure

Con la presente Le confermiamo l'assunzione nella nostra azienda con **contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca**, ai sensi dell'art. 5, D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 per il conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione delle necessarie competenze, del diploma Universitario/di istruzione superiore di [...] /della specializzazione tecnica superiore relativa a [...] /dell'esperienza pratica per l'accesso alla professione di [...] (3).]

Le prestazioni che costituiscono oggetto del contratto ed il piano formativo individuale sono contenuti nel documento allegato [v. fac-simile] che costituisce parte integrante del presente documento [NB: il piano formativo costituisce elemento di qualificazione del contratto di apprendistato e la sua redazione in forma scritta, unitamente alla indicazione della prestazione oggetto del contratto e alla qualifica da acquisire al termine del percorso di apprendistato sono elementi considerati essenziali dalla legge].

L'assunzione decorre dal [...].

Ai sensi del Ccnl per le imprese del settore [...] la durata del periodo di apprendistato è fissata in anni [...] e l'inquadramento contrattuale è così stabilito:

Periodo	Livello
[.....]	[.....]
[.....]	[.....]
[.....]	[.....]
[.....]	[.....]

[NB: la durata del periodo di apprendistato è regolata dai contratti collettivi in relazione al percorso formativo previsto per il conseguimento della qualifica. La durata del periodo di apprendistato professionalizzante, per la componente formativa, non può essere superiore a tre anni - cinque per le figure professionali dell'artigianato. La durata del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è determinata dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire. La durata del periodo di apprendistato per la qualifica e il diploma, per la componente formativa, non può essere superiore a tre anni - quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è determinata dalle Regioni per i soli aspetti che attengono alla formazione in accordo con le Associazioni dei datori di lavoro, le università, gli istituti tecnici professionali e gli altri organismi previsti dall'art. 5, comma 2 D.Lgs. n. 167/2011. In assenza di regolamentazioni regionali la durata è determinata dalle convenzioni stipulate con i datori di lavoro].

In relazione all'inquadramento contrattuale, la retribuzione lorda sarà così determinata:

[NB: fare riferimento al trattamento economico corrispondente al livello iniziale di inquadramento previsto con riferimento al percorso formativo o, in alternativa e laddove previsto dalla contrattazione collettiva, la misura percentuale della retribuzione corrispondente al livello determinata in modo graduale al crescere dell'anzianità di servizio. L'art. 2, comma 1 lett. a) D.Lgs. n. 167/2011 pone il divieto della retribuzione a cottimo. Tale divieto si estende anche alle forme di retribuzione variabile e/o incentivante che sono normalmente vietate nei confronti degli apprendisti - salvo diversa previsione da parte della contrattazione collettiva - se legate al rendimento individuale e tali da presupporre un grado di esperienza non coerente con la posizione dell'apprendista]

Totale Euro [...]

La retribuzione nella misura indicata verrà corrisposta per n. ... mensilità.

Il luogo principale di lavoro è presso la nostra sede di [...], via [...].

[NB: prestare attenzione nell'inserimento di clausole che prevedano la disponibilità da parte dell'apprendista a svolgere la prestazione in luoghi diversi dalla sede di lavoro. Tali clausole devono essere previste in collegamento con il piano formativo e solo se l'opzione è da ritenersi funzionale al percorso formativo]

Tutore/Referente aziendale durante l'intero svolgimento del rapporto sarà

il Sig. [...]

che La affiancherà con il compito di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne alla nostra azienda e la formazione sul luogo di lavoro (4).

Resta inteso infine che l'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di [...] giorni di calendario durante il quale ciascuna delle parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso.

Per quanto non previsto dalla presente lettera troveranno applicazione, oltre alle leggi in materia di lavoro e previdenza, le norme contenute nel Ccnl sopra citato cui rinviamo espressamente.

[N.B: Nel caso in cui non si faccia rinvio ad un contratto collettivo perché non applicato dal datore di lavoro, ai sensi del D.Lgs. n. 152/1997, nella lettera devono trovare indicazione espressa anche a) l'orario di lavoro; b) la durata delle ferie; c) i termini di preavviso in caso di recesso come proposte qui di seguito:

L'orario di lavoro è previsto a tempo pieno secondo la seguente articolazione:

dal [...] al [...] dalle ore [...] alle ore [...] (5).

La disciplina delle ferie e dei permessi è quella prevista dalla legge e prevede la seguente articolazione:

Ferie ...

Permessi ...

Santo Patrono e Festività ...

Il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il recesso al termine del periodo di formazione che caratterizza il presente contratto di apprendistato dando congruo preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c.. Il preavviso è così determinato [...] (6).]

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112; inoltre, ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'art. 40, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, Le consegniamo copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (o del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152).

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione dei regolamenti interni, delle norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro e delle norme relative agli obblighi derivanti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (7).

Data [...]

Firma del datore di lavoro [...]

Note

(1) Tenere conto nella stesura del contratto anche delle disposizioni specifiche previste dalla contrattazione collettiva del settore di riferimento, qualora applicata.

(2) Nella stesura della bozza di lettera di assunzione che viene qui proposta si è tenuto conto, prioritariamente, dell'ipotesi relativa alla stipula di un contratto di apprendistato professionalizzato o di mestiere, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. n. 167/2011. Con riferimento alle altre tipologie di apprendistato, laddove ritenuto necessario, sono state fatte delle segnalazioni specifiche in relazione alle particolarità che le riguardano.

(3) Laddove regolato dalla disciplina Ordinistica di riferimento per lo svolgimento della pratica richiesta per l'accesso alla professione.

(4) Al normativa di riferimento per l'identificazione del tutore/referente aziendale resta quella di cui al D.M. 28 febbraio 2000. Per la somministrazione di lavoro in apprendistato si veda in particolare quanto previsto dall'Accordo 5 aprile 2012, in particolare con riferimento alla ripartizione degli obblighi formativi tra utilizzatore e somministratore e alla figura del Tutor sia presso l'utilizzatore sia presso il somministratore.

(5) È compatibile con il rapporto di apprendistato anche un rapporto di lavoro a tempo parziale, purché l'articolazione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative come precisato dal Ministero del lavoro con circolare n. 9 del 18 marzo 2004. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale dovrà essere inserita nel contratto l'esatta collocazione oraria della prestazione ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61.

(6) Per espressa previsione del D.Lgs. n. 167/2011 - art. 2, comma 1, lett. m) - e dopo le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012, durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

(7) Allegare al contratto copia del regolamento interno nel quale siano richiamate le regole in materia di privacy e riservatezza, igiene e sicurezza del lavoro, codice etico e comportamentale, regole disciplinari.

Piano formativo individuale (carta intestata dell'azienda)

Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale / partita Iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto utilizzato _____

Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____

Codice fiscale _____

Data e luogo di nascita _____

Residenza _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Cittadinanza _____

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____

Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.Lgs n. 297/2002 _____

Esperienze formative e di lavoro

• Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____

Percorsi

- Esperienze lavorative _____
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

Aspetti normativi

- Data di assunzione _____
- Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)
- [Per il contratto di apprendistato per la qualifica e diploma professionale tenere conto degli standard previsti dal Sistema Regionale ovvero, in mancanza, dagli standard minimi che gli standard minimi previsti dall'art. 18 del D.Lgs. n. 226/2005, come definiti nell'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 27 luglio 2011 recepito con D.M. 11 novembre 2011 e integrato dall'Accordo in Conferenza Stato Regioni del 19 gennaio 2012 _____]
- [Per il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca tenere conto degli standard definiti a livello regionale o, in mancanza, degli standard definiti dalle convenzioni stipulate con Università, enti di formazione e gli altri enti identificati dall'art. 5, comma 2 D.Lgs. n. 167/2011 _____]
- **Durata** _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 6 mesi. Per l'apprendistato professionalizzante non superiore a 3 anni quanto alla parte formativa. Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la durata è determinata dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire. Essa non può essere superiore a tre anni - quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. La durata del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca è determinata dalle Regioni per i soli aspetti che attengono alla formazione in accordo con le Associazioni dei datori di lavoro, le università, gli istituti tecnici professionali e gli altri organismi previsti dall'art. 5, comma 2 D.Lgs. n. 167/2011. In assenza di regolamentazioni regionali la durata è determinata dalle convenzioni stipulate con i datori di lavoro).
- Orario di lavoro (a tempo pieno) _____
- Orario di lavoro (a tempo parziale - specificare la collocazione oraria) _____
- Livello di inquadramento iniziale _____
- Livello finale di inquadramento _____

Tutor

- Tutor aziendale Sig./Sig.ra _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza _____

Contenuti formativi

1. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

- a) igiene e sicurezza sul lavoro _____
- b) rapporto di lavoro _____
- c) organizzazione aziendale _____
- d) _____

2. Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione _____

[fare riferimento alle modalità, in aula, in azienda, on the job, esterna all'azienda, e-learning, seminari specialistici, forme di affiancamento etc.]

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. 167/2011, dagli Accordi interconfederali, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa _____

L'apprendista _____

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra _____

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti _____

Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista

Qualificazione avvenuta in data _____ con trasformazione del contratto a tempo indeterminato
 con cessazione del rapporto di lavoro

Qualificazione non avvenuta per _____