

Da inviare in busta chiusa a:

**E.BI.PRO.**  
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma



# L'apprendistato negli studi professionali: tipologie e disciplina

Guida pratica *parte prima*



## L'apprendistato negli studi professionali: tipologie e disciplina

Guida pratica a cura di Danilo Papa\*

\*Dirigente Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

### Attività di E.BI.PRO.

Proseguendo nella propria attività di formazione e informazione ad alto contenuto tecnico e professionale, l'Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali (E.BI.PRO.), in collaborazione con gli altri enti bilaterali di settore (FONDOPROFESSIONI e CADIPROF), intende ora offrire agli studi professionali un prezioso supporto per la comprensione delle nuove disposizioni del Testo Unico in materia di apprendistato (d.lgs. n. 167/2011) e del CCNL studi professionali del 29 novembre 2011.

Questa guida pratica, che rappresenta solo la **prima parte** di una ricca e articolata offerta editoriale, grazie ad un approccio tecnico ma di facile comprensione, garantisce la corretta applicazione della legge nel rispetto degli obiettivi di prevenzione e di legalità.

L'attività di E.BI.PRO. si estende anche ad altri settori quali:

- 1. Formazione in materia di salute e sicurezza:** utilizzando le più recenti tecnologie è possibile garantire al lavoratore una formazione adeguata in ottemperanza agli obblighi di legge
- 2. Sostegno al reddito:** in caso di crisi dello studio professionale l'Ente Bilaterale interviene per sostenere il reddito del lavoratore
- 3. Analisi del mercato** del lavoro degli studi professionali e delle sue specificità



Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma  
Tel. 06.5918786 - Fax 06.83515919  
www.ebipro.it - info@ebipro.it

In collaborazione con



IPSOA  
Gruppo Wolters Kluwer



**E.BI.PRO.**  
ENTE BILATERALE NAZIONALE  
PER GLI STUDI PROFESSIONALI  
Viale Pasteur, 65 - 00144 Roma  
Tel. 06.5918786 - Fax 06.83515919  
www.ebipro.it - info@ebipro.it

### Fanno parte del sistema di Welfare previsto dal CCNL degli studi professionali anche:

**FONDOPROFESSIONI** è il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua dei Lavoratori degli Studi Professionali e delle Aziende Collegate. Istituito nel 2003 con un accordo tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, Fondoprofessiononi nasce con lo scopo di finanziare piani e progetti formativi per consolidare e sviluppare le competenze dei dipendenti degli studi professionali. I piani e i progetti possono essere corsuali, seminariali, individuali e rivolgersi ad una specifica area professionale o trasversali ad essa. L'adesione al fondo è libera e gratuita, il professionista datore di lavoro può scegliere di destinare lo 0,30 % del monte salari, già regolarmente versato all'interno dei contributi Inps, indicando il codice Fpro sulla denuncia mensile di flusso Uniemens.



### FONDOPROFESSIONI: diamo risorse alla crescita professionale degli Studi.

www.fondoprofessiononi.it - e-mail info@fondoprofessiononi.it  
tel. 06/54210661 - fax 06/54210664

**CADIPROF** è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori degli Studi Professionali istituita da Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil allo scopo di gestire trattamenti di assistenza sanitaria a favore dei dipendenti, secondo quanto previsto dall'art.19 del Ccnl Studi Professionali in vigore. Il Piano Sanitario CADIPROF risponde alle esigenze della popolazione assistita con coperture su misura. La Guida informativa ai servizi, che comprende quelli del "Pacchetto Famiglia", è scaricabile dal sito [www.cadiprof.it](http://www.cadiprof.it) e illustra le situazioni e le prestazioni coperte dalla Cassa e tutte le procedure da seguire per accedere all'assistenza integrativa, direttamente nelle strutture convenzionate o tramite rimborso.



### CADIPROF: abbiamo cura della salute di chi lavora.

www.cadiprof.it • e-mail info@cadiprof.it • tel. 06/5910526 • fax 06/5918506

Cedola richiesta informazioni

Per approfondimenti e indicazioni  
più specifiche può rivolgersi a E.BI.PRO.

Visiti il nostro sito internet  
per saperne di più



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

Oppure invii la cedola sottostante in busta chiusa all'indirizzo  
indicato sul retro.

**Sì, desidero ricevere ulteriori informazioni  
sull'attività di E.BI.PRO.**

nome e cognome \_\_\_\_\_  
via \_\_\_\_\_  
cap \_\_\_\_\_  
città \_\_\_\_\_  
e-mail \_\_\_\_\_

Ai sensi dell'art. 13 del Codice in materia di dati personali, si informa che il trattamento dei dati personali e sensibili è finalizzato unicamente a fornire informazioni sui nostri servizi. Il trattamento avverrà presso la sede della E.BI.PRO. in Roma con l'utilizzo di procedure informatizzate, nei modi e nei limiti necessari per perseguire le predette finalità. E.BI.PRO. garantisce che il trattamento dei predetti dati avviene secondo modalità idonee a garantire la sicurezza e la riservatezza e che i dati non verranno utilizzati per finalità diverse da quelle sopra indicate. Per finalità scientifiche e/o statistiche i relativi dati potranno essere rappresentati in forma anonima. I dati potranno essere comunicati solo ad eventuali nostri Collaboratori, Responsabili o Incaricati del trattamento. Il conferimento dei dati è necessario per l'esatta esecuzione degli obblighi contrattuali e di legge e la loro mancata indicazione comporta l'impossibilità di adempiere alle obbligazioni a carico di E.BI.PRO. Agli interessati sono riconosciuti tutti i diritti di cui all'articolo 7 del citato Codice ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica, l'aggiornamento e/o la cancellazione, se incompleti, erronei o raccolti in violazione della legge, nonché di opporsi al loro trattamento per motivi legittimi, rivolgendolo le relative richieste per posta al Titolare e Responsabile del trattamento dati per E.BI.PRO. ovvero al suo legale rappresentante pro tempore.

Firma \_\_\_\_\_

# L'APPRENDISTATO NEGLI STUDI PROFESSIONALI: TIPOLOGIE E DISCIPLINA

Danilo Papa\*

---

**Sommario:** 1. Contratto di apprendistato: definizione e tipologie - 2. Disciplina generale: il rinvio alla contrattazione interconfederale o nazionale.

---

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 167/2011, con lo scadere del periodo transitorio e, da ultimo, con le modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 allo stesso decreto, può ormai dirsi che la disciplina in materia di apprendistato ha acquistato una certa "stabilità". Peraltro in questo periodo sono stati forniti alcuni chiarimenti da parte del Ministero del lavoro che consentono di ricorrere con maggior certezza all'istituto. Gli unici punti sui quali occorre dunque soffermarsi e cercare di individuare percorsi giuridicamente corretti riguardano le indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva e le correlazioni tra quest'ultima e la disciplina legale. Alla contrattazione collettiva è infatti affidato, oggi più di ieri, il compito di indicare come e nel rispetto di quali condizioni è possibile instaurare un rapporto apprendistato, in particolare con riferimento all'apprendistato professionalizzante.

La presente trattazione non può quindi prescindere dalla disciplina contenuta nel contratto *Studi professionali* del 29 novembre 2011 (d'ora in poi Ccnl), fornendo indicazioni coerenti con le disposizioni di legge e le interpretazioni del Ministero.

## 1. Contratto di apprendistato: definizione e tipologie

Secondo l'art. 1 del d.lgs. n. 167/2011 l'apprendistato è un contratto di lavoro **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Il contratto 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.

---

\* Dirigente Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

Rispetto alla disciplina previgente, inoltre, il d.lgs. n. 167/2011 prevede la possibilità di utilizzare una delle citate tipologie di apprendistato al fine di qualificare o riqualificare i lavoratori in mobilità.

Come accennato, lo stesso d.lgs. n. 167 è stato oggetto di modifiche da parte dell'art. 1, commi da 16 a 19, della legge n. 92/2012 che ha inciso sulla disciplina generale dell'istituto e, in parte, su quella specifica dell'apprendistato professionalizzante.

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

Con tale tipologia di contratto possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del 25° 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 3 anni ovvero 4 nel caso di diploma quadriennale regionale.

Secondo il Ccnl, in attesa delle necessarie intese tra Governo e Regioni, le parti firmatarie dello stesso Ccnl *“manifestano la propria disponibilità ad eventuali sperimentazioni che il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali o le singole Regioni intendano promuovere nell'ambito della normativa vigente”*. Sta di fatto che attualmente – così come del resto già è avvenuto in relazione al “vecchio” apprendistato qualificante di cui al d.lgs. n. 276/2003 – non sono ancora molte le Regioni dove è possibile stipulare tale tipologia contrattuale (v. *infra*).

### **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal 17° anno di età. Agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi il Legislatore demanda il compito di stabilire, 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 classi-

ficazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 tre anni ovvero 5 “*per i profili professionali caratterizzanti la figura dell’artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento*”.

Tale ultimo inciso è stato introdotto dalla legge n. 92/2012, modificando la precedente formulazione del d.lgs. n. 167/2011 che sembrava consentire un periodo formativo di 5 anni solo per le figure professionali previste dai contratti del settore artigiano. In realtà il Ministero del lavoro, già con risposta ad interpello n. 40/2011, aveva chiarito che il riferimento normativo voleva indicare “*tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani*”.

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Con tale tipologia contrattuale possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, in tutti i settori di attività, per il conseguimento di:

- un diploma di istruzione secondaria superiore;
- titoli di studio universitari e dell’alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- una specializzazione tecnica superiore di cui all’art. 69 della legge n. 144/1999, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all’art. 7 del d.p.c.m. 25 gennaio 2008;
- un praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il Ccnl, all’art. 31, ha disciplinato l’apprendistato per il praticantato definendolo come “*l’attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza prima di essere ammessi a sostenere gli esami di abilitazione all’esercizio della professione*”.

Il periodo di praticantato ai fini dell’accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l’acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione e – come chiarisce il Ccnl – “*ciò non solo al fine di prepararsi adeguatamente per*

*l'esame di abilitazione, ma anche per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale*". In relazione a tale forma di apprendistato il Ccnl rinvia a futuri accordi per l'introduzione di una compiuta disciplina.

### **Apprendistato per lavoratori in mobilità**

Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 167/2011 è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per essi trovano applicazione, in deroga al principio concernente forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo (v. *infra*), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604/1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge.

In caso di assunzione di lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato **non è necessario rispettare i relativi limiti di età**; tuttavia, rispetto ai lavoratori in mobilità in possesso dei requisiti anagrafici previsti per ciascuna tipologia contrattuale, i datori di lavoro possono scegliere se ricorrere alla "normale" disciplina dell'apprendistato – applicando i relativi "sgravi" e modalità di recesso al termine del periodo di formazione – o quella "speciale" sopra richiamata (Min. lavoro, interpello n. 21/2012).

### **2. Disciplina generale: il rinvio alla contrattazione interconfederale o nazionale**

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 di alcuni principi. In relazione ai più importanti di essi occorre dunque verificare cosa stabilisce il Ccnl, evidenziando come i datori di lavoro devono operare, sia ai fini della stipulazione del contratto, sia ai fini della gestione del rapporto di lavoro.

### Forma scritta

Il contratto di apprendistato va stipulato in forma scritta e lo stesso deve contenere il patto di prova e il relativo Piano Formativo Individuale (PFI). Quest'ultimo può essere allegato anche a parte, considerato che il Legislatore ne consente la definizione entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto. Sul punto il Ccnl raccomanda tuttavia di verificare che la normativa regionale di riferimento non ponga limiti al riguardo (v. art. 27). Le indicazioni relative alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie e all'orario di lavoro possono essere sostituite mediante un semplice rinvio al Ccnl. Ad ogni modo è possibile rifarsi al *fac-simile* allegato allo stesso Ccnl e di seguito riportato.

#### FAC SIMILE CONTRATTO INDIVIDUALE

##### Contratto di apprendistato

Tra la sig.ra/il sig. .... nata/o il ..... a .....  
titolare dello studio/rapresentante legale della ditta .....  
con sede a ..... via .....  
attività aziendale .....  
codice fiscale .....

Area professionale: economico-amministrativa [ ] giuridica [ ] tecnica [ ] medico-sanitaria e odontoiatrica [ ] altre attività professionali intellettuali [ ] (*barrare la casella corrispondente*)  
- come datore di lavoro -

e la sig.ra/il sig. .... nata/o il ..... a .....  
residente a ..... via .....  
codice fiscale .....

Titolo di studio:  
(es.: *diploma di scuola media, diploma di scuola o istituto professionale, diploma di scuola superiore, diploma di laurea, ecc.*)  
.....

Crediti formativi:  
(es.: *nei percorsi universitari, attestati riguardo ad altre competenze ed esperienze lavorative acquisite, ecc.*)  
.....

- come apprendista -

è stipulato il seguente contratto di apprendistato:

[ ] per la qualifica ed il diploma professionale [ ] professionalizzante o contratto di mestiere [ ] di alta formazione [ ] di ricerca (*barrare la casella corrispondente*)

1. Il datore di lavoro si impegna ad istruire approfonditamente, anche tramite collaboratori qualificati, l'apprendista: [ ] nell'attività professionale/qualifica di ..... [ ] per il conseguimento del diploma/titolo/dottorato di ricerca di ..... (*barrare la casella corrispondente*)

Nome del tutor interno: sig.ra/sig. ....

2. La durata dell'apprendistato corrisponde a quella prevista dal contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali ed è di .... mesi complessivi.

2.1. La durata del periodo di apprendistato è ridotta:

a) di .... mesi per un periodo di apprendistato già svolto nella stessa professione/qualifica;

b) di .... mesi in considerazione delle specifiche conoscenze professionali già acquisite dall'apprendista attraverso esperienze lavorative o la frequenza di scuole o corsi.

Il periodo di apprendistato rimanente è di ... mesi.

3. Il rapporto di apprendistato inizia il ..... e si concluderà presumibilmente il .....

In caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, il periodo di apprendistato è prolungato per una durata pari al periodo dell'evento.

4. Il quadro formativo vigente per la formazione nella professione oggetto del presente rapporto di apprendistato è vincolante per entrambe le parti.

Il piano formativo individuale è allegato al presente contratto di apprendistato e costituisce parte integrante dello stesso.

5. La sede lavorativa dell'apprendista è sita in ..... via ..... n. ....

6. Il periodo di prova è di ... giorni di lavoro effettivo. Durante tale periodo il rapporto di apprendistato può essere risolto da entrambe le parti senza obbligo di preavviso.

7. All'apprendista spetta una retribuzione secondo quanto previsto dal contratto collettivo per gli studi professionali. L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista è nella qualifica professionale/categoria .... La retribuzione lorda mensile iniziale è pari a euro ..... (per 14 mensilità).

8. Per tutti gli aspetti del rapporto di apprendistato (in particolare ferie e permessi, orario di lavoro, periodo di preavviso, ecc.) non regolati dalla legge o dal presente contratto, si applicano le disposizioni del contratto collettivo per i dipendenti degli studi professionali. In materia di "welfare" contrattuale e del sistema di bilateralità del settore si rinvia alle informative pubblicate sui siti Internet di: Cadiprof, Previprof, FON.TE., Fondoprofessioni ed Ente bilaterale nazionale di settore (E.BI.PRO.).

9. Il datore di lavoro prende atto di essere obbligato per legge ad accordare all'apprendista, senza operare alcuna ritenuta sulla retribuzione, i permessi necessari per frequentare la scuola professionale e per sostenere i relativi esami e conferma inoltre che il rapporto di apprendistato è stato comunicato entro il termine previsto dalla normativa vigente all'ufficio del lavoro.

10. L'apprendista prende atto di essere obbligato per legge:

a) a seguire le istruzioni impartitegli dal datore di lavoro o risp. da collaboratori incaricati dell'addestramento e ad eseguire coscientemente i lavori affidatigli nell'ambito dell'addestramento;

b) a frequentare regolarmente tutti i percorsi di formazione teorica ed a presentare puntualmente al datore di lavoro i relativi attestati e le comunicazioni;

c) ad avvertire tempestivamente il datore di lavoro in caso di assenza dai percorsi di formazione teorica adducendone il motivo;

d) a rispettare i segreti aziendali e professionali.

..... lì .....

.....

Il datore di lavoro

.....

L'apprendista

### **Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova per tutte le tipologie di apprendistato è determinata dalle parti contrattuali, in ragione della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale. In ogni caso **non può eccedere i 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori che saranno inquadrati ai livelli IV e IV/S al termine del periodo di apprendistato e di 90 giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche**, durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto, in base ai criteri di maturazione previsti dal Ccnl.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva.

### **Durata minima della formazione**

La legge n. 92/2012 ha introdotto recentemente un obbligo di durata minima della formazione in apprendistato pari a 6 mesi, fatta salva la formazione legata all'apprendistato professionalizzante da svolgersi “*in cicli stagionali*” di cui all'art. 4, comma 5, del d.lgs. n. 167/2011. La novità non sembra tuttavia incidere nel nostro caso in quanto il Ccnl prevede già una durata minima di 30 mesi.

### **Divieto di cottimo e gradualità retributiva**

In osservanza del d.lgs. n. 167/2011 il Ccnl ribadisce un divieto di retribuzione a cottimo. Inoltre, per tutte le tipologie di apprendistato, la retribuzione è stabilita in misura percentualizzata rispetto ai parametri retributivi previsti dallo stesso Ccnl al Titolo XXX, art. 122, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio. Il Ccnl sceglie dunque il sistema della “gradualità retributiva”, ammesso dal Legislatore in alternativa a quello del sottoinquadramento.

	Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale	Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	Apprendistato di alta formazione e ricerca	
Per i primi 12 mesi	45%	70%	40%	La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello di inquadramento
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%	85%	50%	
Per i mesi successivi	65%	93%	60%	

### **Tutor**

Il Ccnl stabilisce che il nominativo del tutor deve essere indicato nel contratto ma anche che lo stesso deve essere individuato all'avvio dell'attività formativa, la quale ha tuttavia inizio successi-

vamente alla stipula del contratto. **Le disposizioni contrattuali sembrerebbero pertanto consentire, successivamente alla stipula del contratto, l'individuazione di un soggetto diverso da quello inizialmente indicato.** In tal caso si raccomanda sempre di introdurre le eventuali modifiche – debitamente comunicate all'apprendista – utilizzando la forma scritta in quanto il tutor è responsabile, come si è detto, dell'attuazione del Programma Formativo Individuale (PFI). Alla fine di ogni anno di apprendistato è previsto un colloquio tra il tutor e l'apprendista per verificare l'attuazione del PFI, lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato, eventuali miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato, ecc. Sebbene alcune Regioni abbiano disciplinato la figura del tutor (*ad es. Basilicata e Valle d'Aosta*) si ritiene che sia sufficiente rispettare le disposizioni del Ccnl ai fini della regolarità del rapporto. Ciò almeno per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, rispetto al quale l'intervento regolatorio delle Regioni è assolutamente residuale.

### **Finanziamento della formazione**

In osservanza di quanto stabilisce il d.lgs. n. 167/2011, il Ccnl stabilisce che Fondoprofessioni concorrerà al finanziamento dei percorsi formativi degli apprendisti fatto salvo l'obbligo formativo in capo al datore di lavoro. Per finanziare le nuove attività formative da parte di Fondoprofessioni è prevista una nuova percentuale di contribuzione su base volontaria.

### **Attribuzione della qualifica professionale**

Nel declinare la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 167/2011, il Ccnl stabilisce che al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro certificherà e comunicherà all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirà la qualifica professionale all'interessato.

In tema di certificazione delle competenze va ricordato che, ai sensi dell'art. 4, commi 65 e 66, della legge n. 92/2012:

*“la certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico finalizzato a garantire la trasparenza e il riconoscimento degli apprendimenti, in coerenza con gli indirizzi fissati dall'Unione europea. La certificazione conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo che documenta formalmente l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o au-*

*torizzato. Le procedure di certificazione sono ispirate a criteri di semplificazione, tracciabilità e accessibilità della documentazione e dei servizi (...); "per competenza certificabile (...) si intende un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, acquisite nei contesti di [formazione formale, non formale e informale] e riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali (...).*

### **Registrazione della formazione**

Il Legislatore richiede la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino. Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i), del d.lgs. n. 276/2003, il libretto formativo del cittadino è il *"libretto personale del lavoratore (...) 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"*.

Secondo le ultime disposizioni della legge n. 92/2012 si intende:

- per apprendimento formale quello che si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, e che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, conseguiti anche in apprendistato a norma del d.lgs. n. 167/2011 o di una certificazione riconosciuta;
- per apprendimento non formale quello caratterizzato da una scelta intenzionale della persona, che si realizza al di fuori dei sistemi sopra indicati, in ogni organismo che persegua scopi educativi e formativi, anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale e nelle imprese;
- per apprendimento informale quello che, anche a prescindere da una scelta intenzionale, si realizza nello svolgimento, da parte di ogni persona, di attività nelle situazioni di vita quotidiana e nelle interazioni che in essa hanno luogo, nell'ambito del contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

Il 14 luglio 2005 la Conferenza unificata Stato-Regioni ha dato il parere favorevole all'attivazione della sperimentazione del libretto formativo e con D.M. 10 ottobre 2005 (in G.U. 3 novembre 2005, n. 256) ne è stato approvato il modello. In esso sono indicati i percorsi formativi svolti con contratto di apprendistato o con contratto di inserimento, le esperienze formative comunque acquisite, i crediti ma-

turati, il titolo di studio e la carriera professionale della persona alla quale il libretto è rilasciato. Ciononostante in molte Regioni il libretto non è stato introdotto e pertanto il Ccnl stabilisce che la registrazione della formazione erogata, in assenza del libretto formativo del cittadino, **potrà avvenire a cura del datore di lavoro anche attraverso supporti informatici tracciabili e fogli firma**. Inoltre, in assenza del libretto formativo del cittadino, la certificazione sulla formazione svolta varrà anche ai fini dell'attestazione sul percorso formativo. In ogni caso il Ccnl raccomanda al datore di lavoro di conservare, per le verifiche da parte degli organi di controllo, tutta la documentazione (in particolare quella delle ore di formazione), a dimostrazione dell'avvenuta formazione dell'apprendista (iscrizione o attestazioni per la partecipazione a corsi esterni, documenti contabili, fogli presenza, documentazione per la formazione interna ecc.).

### **Prolungamento del periodo di apprendistato**

Altro importante principio da declinare da parte della contrattazione collettiva è quello relativo alla possibilità di prolungare il periodo di apprendistato *“in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni”*. Al riguardo il Ccnl precisa che il prolungamento del periodo di apprendistato potrà avvenire per:

- malattia e infortunio;
- maternità e paternità;
- aspettative per motivi familiari o personali documentati.

Il prolungamento, così come vuole il Legislatore, potrà avvenire nel caso in cui tali eventi abbiano una durata *“superiore a 30 giorni di calendario”* e, in assenza di specificazioni, si ritiene possibile comprendere nel calcolo anche una sommatoria di eventi diversi. È importante evidenziare, così come richiede il Ccnl, che il prolungamento dovrà essere comunicato per iscritto all'apprendista con indicazione del nuovo termine del periodo formativo.

In mancanza di tale adempimento, infatti, l'apprendista potrebbe legittimamente ritenere ultimata la formazione alla data inizialmente stabilita con conseguente stabilizzazione del rapporto.

Al riguardo occorre infatti segnalare la sentenza della Cassazione n. 20357 del 28 settembre 2010 con la quale la Suprema Corte ha stabilito che *“se, a causa di una sospensione prolungata del lavoro si ritiene di dover detrarre il relativo periodo dal termine fissato con il contratto, ciò deve essere fatto in modo chiaro e con piena consapevolezza per le parti”* e quindi *“il datore di lavoro che, a causa di un’assenza del lavoratore ritenga di detrarre il relativo periodo dall’apprendistato, spostando la scadenza convenuta ad altra data, ha l’obbligo di comunicare al lavoratore, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale, spiegando le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto”*, senza limitarsi a *“far decorrere il termine concordato, per poi comunicare a posteriori che ha ritenuto di non considerare un dato periodo”*. In tal caso, infatti, l’apprendista acquisterebbe comunque il diritto al mantenimento in servizio e il periodo di apprendistato sarebbe considerato utile ai fini dell’anzianità di servizio del lavoratore.

### **Limiti numerici**

La legge n. 92/2012 prevede che, con riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013, 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’art. 20 del d.lgs. n. 276/2003, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere apprendisti in numero non superiore a 3. Tali limitazioni non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all’art. 4 della legge n. 443/1985.

### **Oneri di stabilizzazione**

Per poter assumere apprendisti esistono alcune condizioni introdotte dalla contrattazione collettiva e, più recentemente, dalla legge n. 92/2012. Anzitutto il Ccnl – declinando il principio del d.lgs. n. 167/2011 che introduce la *“possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio (...) al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato”* – ha previsto che per l’assunzione **con contratto di apprendistato professionalizzante** il

datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti; a tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa o giustificato motivo e i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Tale disposizione non trova applicazione quando, nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Inoltre, tale disciplina non trova applicazione per le altre tipologie di apprendistato. Secondo la legge n. 92/2012, che ha introdotto il nuovo art. 2, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 167/2011 invece, con esclusivo riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, *“l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”*.

Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della legge n. 92/2012 tale percentuale è tuttavia fissata al 30%; la percentuale del 50% andrà pertanto verificata in relazione alle assunzioni effettuate a decorrere dal 18 luglio 2015 prendendo in considerazione le stabilizzazioni effettuate nei 36 mesi precedenti (Min. lavoro, circolare n. 18/2012). Stabilisce ancora il Legislatore che 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. Inoltre, 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 progressi.

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 18/2012, ha dunque ipotizzato quanto segue:

- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8: nessuna limitazione ad assumere nuovi apprendisti se non quella prevista dall'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011;
- datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8: possibilità di assumere 3 apprendisti (quelli già confermati più uno, fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011);

- datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista (fermo restando il rispetto dei limiti di cui all'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011).

Sulla base di tali discipline occorre dunque chiarire il rapporto tra limiti previsti dalla contrattazione collettiva e limiti previsti dal Legislatore. Su tale aspetto il Ministero ha chiarito quanto segue:

- **per i datori con meno di 10 dipendenti** (nel nostro caso la maggioranza) andrà rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione prevista dal Ccnl;
- **per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti** andrà invece rispettata esclusivamente la clausola di stabilizzazione legale.

Ciò che accomuna le due discipline è la percentuale (50%) di conferme mentre le differenzia il periodo in base al quale verificare la stessa percentuale (18 mesi secondo il Ccnl, 36 mesi secondo la clausola legale). In tutti i casi, il superamento dei limiti comporterà la “trasformazione” del rapporto in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione.

### **Apprendistato part-time**

Già in forza delle pregresse discipline non era in dubbio la possibilità di assumere un apprendista in part-time.

Con riferimento al “vecchio” apprendistato, già con la circolare 26 agosto 1986 n. 102/1986 il Ministero del lavoro si esprime, all'atto della prima introduzione del lavoro a tempo parziale nel nostro ordinamento giuridico, per la piena compatibilità del contratto di apprendistato con una organizzazione del tempo di lavoro in regime di part-time, affidando tuttavia agli Uffici periferici ministeriali una valutazione caso per caso. Tale orientamento è stato ribadito con circolare n. 46/2001, in cui è stato evidenziato che gli Uffici devono valutare “*le caratteristiche e finalità proprie dei predetti istituti (...) se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire, rispettivamente il conseguimento della qualifica professionale di cui si tratta e il soddisfacimento dell'esigenza formativa*”. Sulla compatibilità dei due istituti il Ministero si è espresso anche con circolare n. 9/2004 e con risposta ad interpello del 13 dicembre 2006 prot. n. 7209. In essa il Ministero ribadisce che non esiste alcun *minimum* di orario da osservarsi nella stipula del contratto di apprendistato ma che, in ogni caso, è necessario che **la riduzione oraria non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative.**

Oggi il Ccnl stabilisce chiaramente che è possibile la stipulazione di un contratto di apprendistato a tempo parziale purché la percentuale di part-time non sia inferiore al 60% e senza diminuzione delle ore di formazione previste.

### **Recesso**

Altro importante principio concerne:

- il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118 c.c.; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. 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.

In sostanza, pertanto, durante la formazione il recesso (sia da parte datoriale che del lavoratore) è consentito solo in forza di una giusta causa o di un giustificato motivo; al termine della formazione si apre invece “una finestra” che lascia entrambe le parti libere se continuare il rapporto quale “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Per usufruire di tale possibilità il Legislatore chiarisce però che occorre seguire le procedure indicate dall'art. 2118 c.c., ossia occorre dare il preavviso che, secondo il nostro Ccnl, **va trasmesso per iscritto a mezzo di lettera raccomandata A/R con ricevuta di ritorno o consegna a mano con ricevuta**. Va ricordato che, su richiesta del lavoratore dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 128 Ccnl, in caso di mancato preavviso, la parte inadempiente dovrà corrispondere all'altra una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità e quattordicesima mensilità. Considerato inoltre che, secondo quanto previsto dal Legislatore, “ <i>nel periodo di preavviso conti-</i>
--

*nua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato” è possibile ritenere che tale indennità sia da commisurarsi alla retribuzione già prevista per l'apprendista.*

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di licenziamento sono i seguenti:

<b>Livelli</b>	<b>Giorni di preavviso</b>
Quadri	90
I	90
II	60
III Super	30
III	30
IV Super	20
IV	20
V	15

I termini di preavviso, intesi in giorni di calendario, in caso di dimissioni sono i seguenti:

<b>Livelli</b>	<b>Giorni di preavviso</b>
Quadri	75
I	75
II	60
III Super	28
III	28
IV Super	15
IV	15
V	10

Da ultimo va ricordato che a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 50% del trattamento mensile iniziale di Aspi per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 2, commi 31 e 32, legge n. 92/2012).