

# L'apprendistato negli studi professionali: formazione e incentivi

Guida pratica parte seconda

















## L'apprendistato negli studi professionali: formazione e incentivi

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 la **parte conclusiva** 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





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, Fondoprofessioni 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. fondoprofessioni.it - e-mail info@fondoprofessioni.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 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

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

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

ome e cognome	
Р	
tà	
11	_

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 garantime la sicurezza e la riservatezza e che i dati non verranno utilizzati per finalità difformi 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 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, rivolgendo 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: FORMAZIONE E INCENTIVI

Danilo Papa\*

**Sommario**: 1. Obbligo formativo - 2. Piano Formativo Individuale (PFI) - 3. Standard professionali e formativi - 4. Disposizioni sanzionatorie - 5. Previdenza e incentivi - 6. Disciplina del periodo transitorio.

#### 1. Obbligo formativo

L'aspetto fondamentale del contratto di apprendistato – di ogni contratto di apprendistato – è evidentemente la formazione, rispetto alla quale la contrattazione collettiva svolge un ruolo di primissimo piano. Ciò vale in particolare per l'apprendistato professionalizzante che, come già detto, costituisce la tipologia contrattuale più utilizzata. Infatti, laddove alla contrattazione collettiva il Legislatore assegna ampie competenze – così come avviene proprio nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante – è la stessa contrattazione a stabilire anzitutto cosa è formazione e quali sono le modalità con cui la stessa va effettuata.

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

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale regolamentazione deve inoltre rispettare i seguenti criteri e principi direttivi:

- definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005;
- previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma

\* 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.

- professionale e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del d.lgs. n. 226/2005;
- 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.

Il Ccnl ricorda che è demandata alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi che rendano operativa tale tipologia contrattuale e la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale e/o presso lo studio professionale. L'erogazione della formazione dovrà comunque avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo. In data 15 marzo 2012, in sede di Conferenza permanente, è stato siglato l'accordo che consente alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano di adottare la regolamentazione dei profili formativi per tale tipologia di apprendistato. In ogni caso, ad oggi, non sono molte le Regioni che vi hanno provveduto (v. Basilicata, protocollo di intesa 15 maggio 2012; Lombardia, accordo tra Regione e parti sociali del settore artigiano del 9 maggio 2012; Veneto, accordo tra Regione e parti sociali 23 aprile 2012; Abruzzo, delibera di Giunta n. 235 del 16 aprile 2012; Campania, delibera di Giunta n. 158 del 28 marzo 2012).

#### Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Rispetto a tale tipologia contrattuale la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto e delle dell'età del titolo studio competenze conto di dell'apprendista. In tema di formazione per l'apprendistato professionalizzante il Cenl detta una specifica e dettagliata disciplina all'art. 29. In particolare, secondo il Ccnl, la durata della formazione è definita in relazione alla qualifica professionale e al livello d'inquadramento previsto dallo stesso Ccnl.

Quadri, livello I e II	30 mesi
Livello III super e III	36 mesi
Livello IV super e IV	36 mesi

N.B. L'apprendistato professionalizzante e di mestiere non è ammesso per le qualifiche del livello V.

La durata minima del periodo formativo per il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è dunque di 30 mesi e la durata massima di 36 mesi. L'erogazione della formazione, sia trasversale di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e dovrà essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo.

Per garantire un'idonea formazione teorico-pratica dell'apprendista, vengono indicate nella tabella di cui all'allegato B al Ccnl le ore di formazione minime che dovranno essere erogate, ferma restando la possibilità di anticipare in tutto o in parte l'attività formativa prevista per le annualità successive alla prima.

Solo le ore di formazione trasversale non potranno essere anticipate o posticipate, fatto salvo quanto previsto dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

Profilo profes- sionale	Durata periodo formativo	Ore di formazio- ne tra- sversale	Ore di formazio- ne pro- fessionale	Totale formazio- ne nel primo an- no	Ore complessive di formazione
Quadri, Livello I e Livello II	30 mesi	40	260	120 (di cui 40 di for- mazione trasversa- le e 80 di	300
Livello III super e Livello III	36 mesi	60	300	formazio- ne profes- sionale)	360

Livello IV super e li- vello IV	60	300		360
---------------------------------------	----	-----	--	-----

Va ricordato che, qualora la Regione intervenga in materia di formazione di base e trasversale, le ore di formazione previste si sostituiscono integralmente a quelle previste dal Ccnl. In tal caso, considerato che il Ccnl prevede un numero complessivo di ore di formazione da erogare all'apprendista, nel caso in cui le ore di formazione di base e trasversale previste dalla Regione siano superiori a quelle previste dal Ccnl, ciò comporterà una corrispondente diminuzione delle ore di formazione professionalizzante. Le ore di formazione di base e trasversale e quelle professionalizzanti sono comprese nell'orario normale di lavoro. Quanto ai contenuti della formazione professionalizzante, la stessa dovrà garantire:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- la conoscenza e l'utilizzabilità delle tecniche e dei metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- la conoscenza e l'utilizzabilità degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (ad es. il software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione ecc.);
- le conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore (art. 29).

Quanto alle modalità di erogazione della formazione, il Ccnl stabilisce che la formazione – sia a carattere trasversale di base che a carattere professionalizzante – può essere svolta:

- in aula;
- in modalità e-learning; in tal caso l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtuale e con strumenti di teleaffiancamento o video-comunicazione da remoto

Il Cenl lascia comunque intendere che, materialmente, la formazione può essere svolta nello studio professionale e/o presso imprese di servizi. Si specifica infatti che "l'attività formativa, svolta all'interno dello studio professionale e/o imprese di servizi, dovrà comunque garantire l'erogazione della formazione ed avere risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo, assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche". Ciò che dunque conta è che il personale sia "idoneo" ("risorse umane idonee per poter trasferire le conoscenze e competenze richieste dal piano formativo"), così come l'ambiente e gli strumenti ("assicurandone lo svolgimento in ambienti e strutture idonee a tale scopo, anche per quanto riguarda le attrezzature tecniche"). Per tutte le tipologie di apprendistato, lo studio professionale e/o l'impresa di servizi, oltre al tutor, potranno dunque avvalersi per l'erogazione della formazione, trasversale di base o professionalizzante, di strutture esterne accreditate per la formazione continua, secondo la normativa regionale vigente, presso la Regione o Provincia autonoma in cui si svolge l'attività formativa, oppure di strutture riconosciute da parte dell'ente bilaterale E.BI.PRO. o da Fondoprofessioni.

#### Apprendistato di alta formazione e ricerca

Secondo l'art. 5 del d.lgs. n. 167/2011 la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con:

- le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- le università;
- gli istituti tecnici e professionali;
- le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

Tuttavia, in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca. Secondo il Ccnl la durata della formazione e il percorso formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca (bando di concorso e regolamento universitario) o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. L'apprendistato di alta formazione e di ricerca non è ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV/S e V. Quanto alle modalità di erogazione della formazione, le stesse dovranno essere coerenti rispetto alle finalità formative e dovranno permettere l'efficacia dell'intervento formativo. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione del percorso formativo sono quelle definite nei percorsi stabiliti dall'istituzione scolastica o universitaria e saranno inserite nel Piano Formativo Individuale. Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere previsto, in via sperimentale, nell'ambito di quanto eventualmente già disciplinato dai singoli percorsi formativi degli istituti scolastici e universitari, la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante.

#### Cumulo periodi formativi

In relazione alla durata della formazione va affrontata la problematica del cumulo dei periodi di apprendistato. In via generale il Ccnl (art. 27, lett. a) stabilisce che i periodi di apprendistato svolti in precedenza presso altri datori di lavoro per lo stesso profilo professionale "saranno computati ai fini del completamento del periodo prescritto dal presente Ccnl purché l'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi".

Con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante il Conl stabilisce inoltre che le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di forma-

zione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi "nella misura in cui sono inerenti al nuovo contratto di apprendistato e al profilo professionale".

#### 2. Piano Formativo Individuale (PFI)

La formazione deve essere "programmata", perlomeno nei suoi contenuti. È per questo che il c.d. Piano Formativo Individuale (PFI), come detto, costituisce parte integrante del contratto. L'art. 27, lett. e) del Ccnl stabilisce che i contenuti del PFI sono di base e trasversale e professionalizzante. Fermo restando quanto detto in relazione a ciascuna tipologia di apprendistato e quanto eventualmente previsto dalle Regioni e Province autonome, il Ccnl indica nelle seguenti le materie oggetto di formazione di base e trasversale:

- accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo;
- capacità relazionali e di comunicazione;
- conoscenze base di una seconda o terza lingua;
- disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e welfare contrattuale;
- organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi;
- sicurezza e igiene sul lavoro.

Qualora la formazione trasversale non sia erogata dalla Regione, sarà comunque obbligo del datore di lavoro indicarne nel PFI i contenuti, pur senza obbligo di effettuarla. Il Ccnl aiuta in ogni caso nella elaborazione del Piano Formativo Individuale (PFI) allegando il relativo modello, di seguito riportato, i cui contenuti standard dovranno possibilmente rimanere inalterati senza integrazioni.

FAC SIMILE	PIANO DI FORMAZIONE INDIVIDUALE
	Piano formativo individuale
allegato a	l contratto di apprendistato del
1) Datore di lavo	oro:
Via	n ()
	p. IVA:
	Fax
E-mail:	
Titolare/legale ra	appresentante:

	_
2) Apprendista:	
Nome Cognome	
Codice fiscale:	
Cittadinanza: cittadinanza:	
Nato a il il	
Residente a n via via n	
Provincia	
Tel	
E-mail:	
Informacioni e deti sulla consulare a la constitua a formactica	
Informazioni e dati sulle esperienze lavorative e formative	
Titoli di studio, diplomi e/o eventuali attestazioni sui percorsi	
formativi (anche se ancora in corso):	
Esperienze lavorative:	
Periodi di apprendistato già svolti:	
Formazione extra scolastica (inclusa quella svolta in apprendi-	
stato):	
Dati contrattuali e normativi	
Data di inizio del rapporto di apprendistato:	
Qualifica/standard professionale/titolo/diploma/dottorato di ricer-	
ca da conseguire:	
Durata del periodo di apprendistato:	
Categoria/livello di inquadramento:	
Odlogonariivelle di inquadramente	
3) Tutor	
Nominativo del tutor aziendale sig./sig.ra:	
Data e luogo di nascita:	
Inquadramento/livello e funzione all'interno dello studio/impresa	
di servizi:	
Esperienze (es. anni di attività, diplomi, altri incarichi, ecc.):	
Esperionze (es. anni di allivita, dipionii, altri incanoni, ecc.)	
4) Formazione (teorica e pratica)	
4) I Offica E pratica)	

4.1) Formazione nell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

La formazione avviene nel rispetto degli standard formativi e del monte ore di formazione fissati a livello locale e secondo quanto previsto dalla normativa regionale e dell'accordo territoriale per la qualifica o il diploma professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005.

Qualifica e diploma professionale	Monte ore t	ormativo
	Esterno	Interno

Modalità per l'erogazione del	la formazione
Formazione interna	Formazione esterna
(barrare le caselle	(indicare l'Istituzione
corrispondenti)	che eroga la formazione)
[] Formazione teorica in aula	
[] "E-learning"	
[] Seminari	
[] Gruppi di lavoro	
[] Studio casi di "Best practice"	
[] "Action learning"	
[] Affiancamento	

### 4.2) Formazione nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Formazione trasversale	Ore	Primo anno
Accoglienza, valutazione del livello iniziale e definizione del patto formativo		
Capacità relazionali e di comunicazione		
Conoscenze base di una seconda o terza lingua		
Disciplina del rapporto di lavoro comprese bilateralità e "welfare" contrattuale		
Organizzazione dello studio professionale e/o impresa di servizi		
Sicurezza e igiene sul lavoro		
Eventuali materie definite a livello territoriale dalla normativa regionale:		
Totale		

Formazione professionalizzante e di mestiere	Ore	Primo anno
Conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi		
Conoscenza delle basi tecniche e teoriche della pro- fessionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio profes- sionale e/o della società di servizi		
Conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi		
Conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (es. software, le attrezzature e i diversi strumenti di lavoro, le nuove tecnologie di telecomunicazione, ecc.)		
Conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale		

				1
Conoscenza e utilizzo delle misure e				
curezza individuali e di tutela ambien	itale spe	ecifiche		
del settore				_
Modalità per l'erogazione del	lla forn	nazione		
Formazione interna			one este	
(barrare le caselle corrispon-		(indicare	e l'Istituzio	one
denti)		che eroga	la formaz	rione)
[] Formazione teorica in aula	······			
[] "E-learning"				
[] Seminari				
[] Gruppi di lavoro				
[] Studio casi di "Best practice"				
[] "Action learning"				
[ ] Affiancamento				
concorso e regolamento universi ore di formazione, la loro articola	tario) d zione	e le moda	da conse lità di ere	eguire. Le ogazione
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei per	da cons lità di erc corsi sta	eguire. Le ogazione
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei per	da cons lità di erc corsi sta	eguire. Le ogazione biliti dall'I-
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei per	da consilità di ero corsi sta	eguire. Le ogazione biliti dall'I-
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei per Mo	da consilità di ero corsi sta	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pero Mo Este	da consilità di erocorsi sta	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pero  Mo  Este	da consilità di erocorsi sta	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare  Formazione interna (barrare le caselle corrispon-	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare   Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pero  Mo  Este	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare  Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)  [] Formazione teorica in aula	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ore di formazione, la loro articola del percorso formativo sono quel stituzione scolastica o universitar  Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare  Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)  [] Formazione teorica in aula [] "E-learning"	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare destruzione scolastica)  Titolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare destruzione diploma professionale (indicare diploma professionale diploma professionale (indicare diploma professionale diploma professio	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare d	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare d	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare denti)  [] Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)  [] Formazione teorica in aula [] "E-learning"  [] Seminari [] Gruppi di lavoro [] Studio casi di "Best practice" [] "Action learning"	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare d	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare denti)  [] Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)  [] Formazione teorica in aula [] "E-learning"  [] Seminari [] Gruppi di lavoro [] Studio casi di "Best practice" [] "Action learning"	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di ero corsi sta  onte ore f  erno  one este e l'Istituzio	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one
ritolo, dottorato di ricerca diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare diploma professionale (indicare denti)  Formazione interna (barrare le caselle corrispondenti)  [] Formazione teorica in aula [] "E-learning"  [] Seminari [] Gruppi di lavoro [] Studio casi di "Best practice" [] "Action learning" [] Affiancamento	tario) d zione Ili defin ria.	o diploma e le moda niti nei pere  Mo  Este  Formazi (indicare	da consilità di erocorsi sta	eguire. Le ogazione biliti dall'I- formativo Interno rna one

#### 3. Standard professionali e formativi

Il d.lgs. n. 167/2011 prevede che entro 12 mesi dalla sua entrata in vigore (pertanto entro il 25 ottobre 2012) il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'istruzione e previa intesa con le Regioni e le Province autonome definisca gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono invece definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale. L'art. 32 del Cenl stabilisce che gli standard professionali per l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca sono quelli di cui all'art. 72 dello stesso Ccnl nel quale si prevede l'inquadramento dei lavoratori in una classificazione articolata su 5 aree (area economica/amministrativa; area giuridica; area tecnica; area medico-sanitaria ed odontoiatrica; altre attività professionali intellettuali) e su 8 livelli classificatori e retributivi, ivi compresa la categoria "Quadri". Per ciascuno di essi il Cenl fornisce sia una declaratoria che tipizza con precisione la tipologia di mansioni svolte dal lavoratore in rapporto al suo livello formativo, sia un elenco, non tassativo né esaustivo, di esemplificazioni dei profili professionali rientranti in quel livello.

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, il Legislatore prevede di istituire il Ministero del lavoro il repertorio delle professioni, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni. Nelle more della definizione del repertorio delle professioni si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

#### 4. Disposizioni sanzionatorie

Così come previsto nella pregressa disciplina di cui al d.lgs. n. 276/2003, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che

sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Al riguardo il Ministero del lavoro evidenzia dunque il duplice requisito che il Legislatore stabilisce ai fini della sanzionabilità della condotta:

- l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro;
- il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (cfr. Min. lavoro, circolare n. 29/2011).

Secondo quanto chiarito dunque dal Ministero del lavoro, pertanto:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento all'offerta formativa pubblica;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il d.lgs. n. 167/2011, è svolta sotto la responsabilità dell'azienda;
- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca; in questi casi il Ministero infatti evidenzia che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

Il d.lgs. n. 167/2011 stabilisce inoltre che, qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel PFI, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per

adempiere. Tale procedura consentirà, pertanto, prima di procedere all'irrogazione di eventuali sanzioni, una regolarizzazione della posizione dell'apprendista. Nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia un tempo "congruo" per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non potrà invece adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, il citato differenziale contributivo maggiorato del 100% (Min. lavoro, circolare n. 29/2011). In caso di inottemperanza alla disposizione trova applicazione la previsione sanzionatoria di cui all'art. 11, comma 1, del d.p.r. n. 520/1955, secondo il quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580. Qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non potrà essere adottata e il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

Secondo il Ministero del lavoro, a titolo esemplificativo, nei confronti di un datore di lavoro che il primo anno di attivazione di un contratto di apprendistato abbia effettuato solo parte della formazione cui era tenuto, pur non potendo immediatamente applicare la sanzione prevista in caso di mancata formazione, il personale ispettivo potrà impartire una disposizione volta ad obbligare il datore di lavoro a "riprogrammare", senza modificarne i contenuti sostanziali, il PFI, in modo da realizzare, entro un "congruo" termine, un numero di ore di formazione tale da poter rispettare già dall'anno successivo quanto previsto dal PFI. Sarà così possibile obbligare il datore di lavoro a svolgere, l'anno seguente, un numero di ore di formazione maggiore rispetto a quelle inizialmente previste.

#### Altre fattispecie sanzionatorie

Il d.lgs. n. 167/2011 ha poi introdotto alcune ipotesi sanzionatorie amministrative del tutto nuove. Più in particolare, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), b), c) e d) ossia:

- a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
  - b) divieto di retribuzione a cottimo;

- c) sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro; a tal fine il Ministero rinvia all'art. 8 *bis* della legge n. 689/1981, secondo il quale si ha reiterazione quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riguardo alla violazione della stessa lettera dell'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a diversi lavoratori (Min. lavoro, circolare n. 29/2011). Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza applicando la c.d. diffida obbligatoria (art. 13, d.lgs. n. 124/2004). Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della legge n. 689/1981 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

#### 5. Previdenza e incentivi

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende a: assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, assicurazione contro le malattie, assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare e assicurazione sociale per l'impiego (c.d. Aspi) in relazione alla quale, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non opera lo sgravio contributivo del 100% di cui all'articolo 22, comma 1, della legge n. 183/2011 (v. *infra*).

In via generale la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, comma 773, legge n. 296/2006). Sono tuttavia previste delle riduzioni per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. In tali casi, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro, è pari:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10%. La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84%.

Quale ulteriore incentivo, va ricordato che l'art. 22 della legge n. 183/2011 ha previsto – a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016 – per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi 3 anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Ai fini delle riduzioni contributive indicate, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Nel calcolo dei dipendenti, devono essere compresi i lavoratori di qualunque qualifica; vanno invece esclusi:

- apprendisti;
- eventuali CFL ex d.lgs. n. 251/2004 ancora in essere dopo la riforma operata dal d.lgs. n. 276/2003;
- lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex d.lgs. 276/03;
- lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20, legge n. 223/91;
- i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore.

I lavoratori assenti, ancorché non retribuiti (es. per servizio militare, e/o gravidanza), sono esclusi dal computo solamente se, in sostituzione, sono stati assunti altri lavoratori, poiché in tal caso devono essere computati i sostituti.

I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno; i lavoratori intermittenti sono considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento. Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato con periodi inferiori all'anno e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta (Inps, circolare n. 22/2007).

Va inoltre ricordato che, ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. n. 167/2011, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti tramite apprendistato.

In relazione a quanto sopra l'INPS ha precisato che:

- gli eventi sospensivi del rapporto di lavoro (ad es. il servizio militare) sospendono anche il decorso del termine di 12 mesi durante i quali è previsto tale beneficio;
- i benefici si applicano anche ai casi in cui il rapporto di apprendistato si trasformi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale indipendentemente dalla circostanza che gli apprendisti prima della attribuzione della qualifica abbiano svolto o meno lavoro a tempo parziale;
- non sussiste incompatibilità tra il riconoscimento dei benefici contributivi in questione ed il rispetto del minimale orario da attribuire ai lavoratori part-time;
- in caso di aziende che rientrano nel campo di applicazione della CIG straordinaria, il relativo contributo si aggiunge alla quota a carico dell'apprendista.

Il beneficio contributivo spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In tal caso i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto (Min. lavoro, nota n. 3883/2006 e circolare n. 27/2008). Gli stessi benefici non sembrano invece potersi riconoscere qualora il datore di lavoro modifichi le mansioni dell'apprendista subito dopo la trasformazione del rapporto (Cass. sent. n. 15055/2010).

#### 6. Disciplina del periodo transitorio

Relativamente ai rapporti di apprendistato sorti precedentemente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 167/2011 e durante il periodo transitorio previsto dallo stesso decreto e scaduto il 25 aprile scorso trova applicazione la disciplina del "vecchio" apprendistato (Min. lavoro, circolare n. 29/2011), salvo nei casi in cui – a dire il vero pressoché inesistenti – durante tale periodo siano intervenute le discipline contrattuali e regionali previste. Lo stesso Ccnl, all'art. 32, stabilisce che tutti i rapporti di apprendistato di cui alla legge n. 196/1997 e al d.lgs. n. 276/2003 già stipulati e ancora in corso alla data di sottoscrizione dello stesso Ccnl (29 novembre 2011), continuano ad essere disciplinati dal trattamento economico e normativo precedente. Inoltre – stabilisce ancora il Ccnl – si applica, laddove previsto, la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente per i nuovi contratti di apprendistato eventualmente stipulati durante il periodo transitorio.