

---

# Fare apprendistato di primo livello in Veneto

Guida pratica all'apprendistato  
per la qualifica e il diploma professionale,  
il diploma di istruzione secondaria superiore  
e il certificato di specializzazione tecnica superiore  
in Regione Veneto



**A.N.C.L. Regione Veneto**

*Guida realizzata con il contributo tecnico di*

**eUROiNTERIM**  
people. our passion

## **Autori**

Alessia Battaglia	<i>Dottorando di ricerca in Formazione della persona e mercato del lavoro, ADAPT, Università degli Studi di Bergamo</i>
Emmanuele Massagli	<i>Presidente ADAPT</i>
Romina Mazzetto	<i>Responsabile Area consulenza Eurointerim</i>
Antonio Stella	<i>Vicepresidente ANCL Veneto</i>
Monica Zanotto	<i>Coordinatrice progetto apprendistato ANCL Veneto</i>

La presenta guida contiene rielaborazione e adattamenti dei contenuti presenti in G. BOCCHIERI, U. BURATTI, M. TIRABOSCHI, *Fare apprendistato in Lombardia*, ADAPT University Press, 2017

---

---

## INDICE

<i>Prefazione</i> di Emmanuele Massagli e Marco Degan .....	V
---	---

### PARTE I

#### **APPRENDISTATO DI I LIVELLO: QUADRO NORMATIVO NAZIONALE E REGIONALE**

1. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa nazionale	1
2. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa regionale	6
3. <i>To do list</i> per la stesura di contratti di apprendistato di I livello e di piani formativi individuali.....	13
<i>Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa</i> .....	16
<i>Schema di contratto di apprendistato</i> .....	24
<i>Schema di piano formativo individuale</i> .....	31
<i>Schema di dossier individuale relativo all'apprendista</i> .....	40

### PARTE II

#### **GLI INCENTIVI ECONOMICI PER FARE APPRENDISTATO**

1. Il sostegno alla diffusione dell'apprendistato di I livello .....	45
2. FAQ .....	54
3. Glossario .....	58
4. Quadro di recezione nei CCNL.....	61



## PREFAZIONE

Il rinnovato interesse di giovani e imprese verso le esperienze di alternanza e i contratti di apprendistato è determinato dai recenti interventi normativi (La Buona Scuola e Jobs Act *in primis*) o è il motivo per il quale il Legislatore si è convinto ad approvare le riforme degli ultimi anni? Per quanto la politica si sforzi di sostenere la prima opzione, è invece meritevole di approfondimento la seconda. Le esperienze di alternanza formativa (il metodo pedagogico che si realizza negli strumenti della alternanza scuola-lavoro e dell'apprendistato c.d. di primo livello) sono sempre più al centro della attenzione di imprese e lavoratori perché soluzioni moderne (seppure tradizionali!) per il mercato del lavoro del futuro.

Già oggi gli imprenditori non hanno bisogno di iperspecialisti e tecnici di dettaglio destinati a rimanere spiazzati dopo ogni innovazione tecnologica, oramai quotidiana. Cercano invece giovani appassionati del proprio lavoro, realisticamente ambiziosi, veloci nell'apprendere, capaci di prendere decisioni anche in assenza di informazioni complete. Passione, ambizione, elasticità mentale, *decision making*: sono competenze che possono essere insegnate con delle slides o delle ore di lezione teorica? Certamente no! Si tratta di competenze personali di natura trasversale che non si trasmettono come un oggetto, una semplice nozione. Non si tratta di imparare a memoria una poesia o ricordarsi la data di una guerra, bensì di fare emergere caratteristiche personali che vanno allenate e rese coscienti. Come? Vivendo, nella esperienza. L'alternanza formativa è il metodo vecchio come l'uomo della "realtà maestra di vita" e, allo stesso tempo, è il metodo della quarta rivoluzione industriale, della stagione della trasformazione dell'economia, che ha bisogno, per crescere, di persone tanto preparate nella teoria quanto abili nella pratica. Non si tratta, quindi, di una semplice opzione didattica: è una vera e propria necessità pedagogica per le imprese (e gli Stati) che vorranno essere competitivi.

La sfida nascosta dietro la promozione dell'apprendistato è quindi da fare tremare i polsi. Per questo è necessario spiegarla senza dogmatismi politici o dottrinali; per questo è necessario migliorare le norme perché facilitino e non ostacolino esperienze di questa portata.

La guida redatta da ADAPT e ANCL Veneto, con il prezioso supporto di EUROINTERIM ha questo scopo: rendere comprensibile a tutti, in primis alle imprese, ai dirigenti scolastici e agli stessi ragazzi, il funzionamento dell'apprendistato c.d. scolastico, quello utile a conseguire lavorando un diploma di istruzione o una qualifica di istruzione e formazione secondaria superiore.

Il Veneto è da sempre una Regione all'avanguardia nella regolazione di questo strumento. Questa innovatività perdura ancora. Non ci sono quindi ragioni che giustifichino il disinteresse di imprese e parti sociali verso questa particolare tipologia di apprendistato, la più tedesca di quelle presente nel nostro ordinamento. Si tratta dell'unica possibilità di coinvolgimento di studenti minorenni e/o senza titolo di studio in azienda con un contratto regolare, stabile e formativo, prezioso tanto per l'impresa quanto per il ragazzo.

In definitiva: le norme esistono e le aziende sono pronte. Bene allora dimostrare che anche nel nostro Paese imprese e scuola possono dialogare per l'educazione (e, quindi, l'occupabilità) dei giovani.

Ci auguriamo che questa guida, che vuole essere contemporaneamente dettagliata e comprensibile, pratica, ma anche affidabile scientificamente, aiuti i direttori del personale e i consulenti del lavoro a redigere contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale solidi giuridicamente e formativi pedagogicamente, a tutto vantaggio delle singole imprese e di tutta l'economia regionale e nazionale.

Buona lettura.

*Emmanuele Massagli*, Presidente ADAPT  
*Marco Degan*, Presidente ANCL Veneto

## PARTE I

# APPRENDISTATO DI I LIVELLO: QUADRO NORMATIVO NAZIONALE E REGIONALE

### 1. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa nazionale

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. In particolare, l'apprendistato di I livello rappresenta uno strumento messo in campo dal legislatore per contrastare la disoccupazione giovanile, favorendo l'integrazione tra mondo della scuola e del lavoro. Il sistema duale consente infatti da un lato, il conseguimento di un titolo di studio e, dall'altro, l'esperienza professionale diretta.

I diversi soggetti coinvolti nella regolamentazione dell'istituto, Stato, Regioni e contrattazione collettiva, sono tenuti a seguire il perimetro normativo dettato dalle seguenti fonti:

<b>Fonti di regolamentazione dell'apprendistato di I livello: uno sguardo di insieme</b>		
<b>Normativa lavoristica</b>	<b>Normativa scolastica</b>	<b>Fonte negoziale</b>
Normativa nazionale in materia di apprendistato	Normativa nazionale in materia di istruzione e formazione	Accordi interconfederali
Normativa regionale in materia di apprendistato	Normativa regionale in materia di formazione professionale	CCNL

L'autonomia negoziale privata è, quindi, chiamata a muoversi entro lo spazio sopra descritto frutto dell'intreccio di discipline di diversa natura e finalità.

L'apprendistato di I livello condivide con tutte le altre tipologie di apprendistato le indicazioni relative alla disciplina comune presenti principalmente nell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015. Il quadro delle fonti normative nazionali, tuttavia, risulta essere più ampio, come dimostra la tabella che segue.

<b>Normativa nazionale in materia di apprendistato di I livello</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• D.lgs. n. 81/2015, artt. 42, 43, 46, 47</li><li>• D.lgs. n. 150/2015, art. 32</li><li>• D.m. 12 ottobre 2015</li></ul>

Di primaria importanza risultano essere gli artt. 43 e 46 del d.lgs. n. 81/2015. Il primo, infatti, contiene le indicazioni di carattere generale in materia di apprendistato scolastico. Il secondo, invece, rimanda alla approvazione di un apposito decreto che rende operative le disposizioni dell'art. 43, tenendo conto anche delle competenze regionali. Si tratta del d.m. 12 ottobre 2015 che a sua volta è stato reso operativo in Veneto mediante la d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050. L'implicazione delle diverse disposizioni e dei relativi decreti di attuazione, di non immediata comprensione, può essere sintetizzata nel modo che segue.

<b>Apprendistato di I livello: principali riferimenti normativi di dettaglio</b>			
<b>Normativa nazionale</b>		<b>Normativa regionale</b>	
D.lgs. n. 81/2015, artt. 43, 46	→	D.m. 12 ottobre 2015	→ D.G.R. n. 1050/2016, Allegato A

La rubrica dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 reca *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*. L'apprendistato di I livello dunque consente a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni di conseguire un titolo del ciclo di istruzione secondaria superiore e c.d. post-secondaria.

<b>Titoli di studio conseguibili mediante contratto di apprendistato di I livello</b>		
<b>Percorso formativo</b>	<b>Titolo di studio</b>	<b>Livello di istruzione</b>
Istruzione e formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifica triennale</li> <li>• Diploma quadriennale</li> </ul>	Istruzione secondaria superiore
Istruzione superiore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diploma presso un istituto professionale di Stato</li> <li>• Diploma presso un istituto tecnico di Stato</li> <li>• Diploma di liceo</li> </ul>	Istruzione secondaria superiore
Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certificato di specializzazione tecnica superiore</li> </ul>	Istruzione post secondaria

Il comma 3 dell'art. 43 chiarisce che la regolamentazione complessiva dell'istituto è di competenza delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di provvedimenti regionali (ma non è questo il caso di Regione Veneto) è il d.m. 12 ottobre 2015 ad offrire la cornice normativa di riferimento.

In merito alla durata del contratto di apprendistato di I livello, oltre alla soglia minima di 6 mesi valida per tutti i rapporti di apprendistato, l'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 fissa alcuni parametri massimi e alcune eccezioni che possono essere sintetizzate nella tabella che segue.

<b>Durata massima dei rapporti di apprendistato di I livello</b>	
<b>Principi generali</b>	
Qualifica nei percorsi di istruzione e formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Max 3 anni</li> </ul>
Diploma nei percorsi di istruzione e formazione professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Max 4 anni</li> </ul>
Diploma di scuola secondaria superiore statale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Max 4 anni, a partire dal II anno di scuola superiore</li> </ul>

<b>Eccezioni</b>	
Giovani qualificati e diplomati nei percorsi di istruzione e formazione professionale in apprendistato	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibile proroga di un anno per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche per conseguire il certificato di specializzazione tecnica superiore e il diploma di maturità professionale all'esito dell'anno integrativo</li></ul>
Giovani in apprendistato che non hanno concluso positivamente i percorsi di qualifica triennale, di diploma quadriennale, di IFTS, di integrazione per l'ottenimento del diploma di stato	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibile proroga di un anno del contratto di apprendistato di I livello</li></ul>
Giovani che frequentano l'anno integrativo per il conseguimento del diploma di Stato	<ul style="list-style-type: none"><li>• Possibile stipula di un contratto di durata biennale</li></ul>

Il comma 6 dell'art. 43 fissa alcuni elementi procedurali di base per l'attivazione dei contratti di apprendistato di I livello che sono stati successivamente dettagliati tanto dal d.m. 12 ottobre 2015, quanto dalla normativa regionale veneta. In via generale si prevede che la stipula di un contratto di apprendistato di I livello debba essere preceduta dalla sottoscrizione di un apposito protocollo di intesa tra istituzione formativa e il datore di lavoro. Tale protocollo ha come obiettivo quello di fissare obblighi e responsabilità in capo tanto alla scuola, quanto al datore di lavoro e di indicare con chiarezza quante siano le ore di formazione erogate a favore dell'apprendista dall'una e dall'altro.

Con la riforma dell'apprendistato contenuta nel *Jobs Act* la quantificazione precisa del monte ore destinato alla formazione è fondamentale per il calcolo esatto della retribuzione da erogare all'apprendista. Il comma 7 dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, infatti, prevede che le ore di formazione svolte dall'apprendista "a scuola" non siano retribuite. Le ore di formazione effettuate in azienda vengono invece retribuite al 10% della retribuzione dovuta all'apprendista sulla base dell'eventuale sotto-inquadramento fino a un massimo di 2 livelli o della percentualizzazione della stessa. Le restanti ore di lavoro vanno infine retribuite secondo le indicazioni proprie della contratta-

zione collettiva di riferimento. Resta in ogni caso salva la possibilità da parte della contrattazione collettiva di disciplinare la materia in modo differente.

Tale articolazione retributiva viene anche a incidere sul versamento contributivo da parte del datore di lavoro, come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l'interpello n. 22/2016.

I commi 8 e 9 dell'art. 43 contengono alcune precisazioni riguardanti la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di I livello a tempo determinato per attività stagionali e di trasformare i contratti di apprendistato di I livello in contratti di apprendistato professionalizzante.

<b>Apprendistato di I livello a tempo determinato: quali condizioni?</b>	
Utilizzo a tempo determinato del contratto di apprendistato di I livello	• Regioni e Province autonome che si siano dotate di un sistema di alternanza scuola-lavoro
	• Contratti collettivi possono prevedere modalità di svolgimento dell'apprendistato di I livello a tempo determinato
	• Solo per attività stagionali

La possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato di II livello è possibile solo dopo il conseguimento del titolo di studio e per il raggiungimento di una qualificazione ai fini contrattuali. In tutti i casi, però, la durata massima dei due rapporti di apprendistato non può superare il tetto fissato dalla contrattazione collettiva nazionale.

Come già anticipato, esiste una forte interconnessione tra l'art. 43 e l'art. 46. Il comma 1 di quest'ultimo, infatti, prevede l'emanazione di un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministero dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni contenente gli standard formativi per l'apprendistato. Tale decreto, approvato il 12 ottobre 2015 e pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* il 21 dicembre 2015, contiene i criteri generali per l'apprendistato di I livello, come si evince dalla tabella che segue.

<b>Principali indicazioni contenute nel d.m. 12 ottobre 2015</b>
• Requisiti che devono possedere i datori di lavoro per assumere apprendisti di I livello
• Durata dei contratti di apprendistato
• Definizione degli standard formativi, del PFI e della formazione interna ed esterna
• Diritti e doveri degli apprendisti
• Ruolo e funzione dei tutor aziendali e formativi
• Sistema della valutazione e della certificazione delle competenze acquisite
• Disposizioni relative al monitoraggio
• Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa
• Schema di PFI
• Schema di dossier individuale

La Regione Veneto ha interamente recepito le disposizioni di cui al d.m. 12 ottobre 2015 con la d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050, allegato A, che è diventata così il riferimento normativo principale per quanto riguarda l'apprendistato di I livello.

Da ultimo, la ricostruzione della normativa nazionale in materia di apprendistato comprende anche l'art. 32 del d.lgs. n. 150/2015 rubricato *Incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore*. Si tratta della predisposizione di alcuni benefici riconosciuti a favore delle imprese che assumono apprendisti di I livello.

## **2. Apprendistato di I livello: le indicazioni della normativa regionale**

La Regione Veneto ha disciplinato l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore *ex art.* 43 del d.lgs. n. 81/2015 con

l'approvazione della d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050, Allegato A (di seguito delibera regionale) recante la *Ratifica degli Accordi tra Regione del Veneto, Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca – Ufficio Scolastico Regionale per il Veneto e Parti sociali per la disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato ai sensi degli artt. 43 e 45 del Decreto Legislativo n. 81/2015 e del Decreto interministeriale 12/10/2015.*

La delibera della Giunta regionale conferma la possibilità di sottoscrivere contratti di apprendistato scolastico a favore di giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni (intesi come 24 anni e 364 giorni) per il conseguimento dei titoli di studio secondari e post secondari indicati dall'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, citati in precedenza. La normativa veneta chiarisce quali siano le istituzioni formative che possono, di volta in volta, essere coinvolte.

<b>Apprendistato di I livello: titoli e istituzioni formative</b>	
<b>Titolo di studio</b>	<b>Istituzione formativa di riferimento</b>
Qualifica professionale	Organismi di formazione iscritti nell'elenco di cui alla l.r. 9 agosto 2002, n. 19
Diploma professionale	Organismi di formazione iscritti nell'elenco di cui alla l.r. 9 agosto 2002, n. 19
Diploma di istruzione secondaria superiore	Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado (licei, istituti tecnici, istituti professionali)

Prima di procedere alla stipula del contratto di apprendistato di I livello, la disciplina veneta ribadisce il dovere da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro di sottoscrivere:

- il protocollo contenente le specifiche responsabilità di entrambi;
- il contratto di apprendistato;
- il PFI dell'apprendista.

Per tutti e tre questi documenti la Regione Veneto fa riferimento ai modelli allegati al d.m. 12 ottobre 2015.

In merito alla durata complessiva del rapporto di apprendistato di I livello, la normativa veneta ribadisce il minimo di 6 mesi, mentre collega la durata

massima dei rapporti di lavoro articolandola rispetto alla diversa natura e finalità dei percorsi formativi.

<b>Durata minima e massima di un contratto di apprendistato di I livello</b>		
<b>Tipologia di percorso</b>	<b>Durata minima</b>	<b>Durata massima</b>
Qualifica professionale	6 mesi	36 mesi
Diploma professionale (a seguito della qualifica)	6 mesi	12 mesi
Diploma di istruzione secondaria superiore	6 mesi	48 mesi

Alle durate minime e massime riportate nella tabella che precede, la normativa veneta, riprendendo le indicazioni nazionali, associa delle possibili proroghe.

<b>Proroghe alla durata massima dei contratti di apprendistato di I livello</b>	
<b>Proroga</b>	<b>Motivazione</b>
12 mesi	<ul style="list-style-type: none"><li>• per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecniche specialistiche, utili anche per il conseguimento del titolo di IFTS o, previo corso annuale integrativo, del titolo di diploma di maturità professionale</li><li>• è richiesto l'aggiornamento del PFI</li><li>• nel caso in cui, al termine dei diversi percorsi formativi, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di studio</li></ul>

La normativa veneta riprende la possibilità prevista dal d.lgs. n. 81/2015 di trasformare il contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante. Tale trasformazione è possibile alle condizioni sintetizzate nella tabella che segue.

<b>Trasformazione dell'apprendistato di I livello in apprendistato professionalizzante</b>	
Quando?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• al conseguimento della qualifica professionale o del diploma professionale</li> <li>• al conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore</li> </ul>
Per quale motivo?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• per il conseguimento della qualificazione professionale valida ai fini contrattuali</li> </ul>
Con quale durata?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la durata massima dei due periodi di apprendistato non può superare quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale <b>di riferimento</b></li> </ul>

L'articolazione della formazione è concordata dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e si divide in:

- **interna:** formazione che l'apprendista riceve direttamente sul luogo di lavoro;
- **esterna:** formazione che l'apprendista riceve presso gli istituti formativi e le scuole.

In coerenza con le indicazioni nazionali e con la logica di un percorso di formazione di tipo duale, Regione Veneto ha fornito alcuni parametri massimi per le attività formative esterne all'impresa. I valori variano a seconda dei percorsi e sono riportati nella tabella che segue.

<b>Ore di formazione esterna all'impresa: limiti massimi</b>	
Qualifica professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minimo 50% e massimo 60% per il II anno</li> <li>• minimo 40% e massimo 50% per il III anno</li> </ul> <p>Per percorsi attivati al I anno:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% per il I anno</li> </ul>
Diploma professionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• minimo 40% e massimo 50% nel IV anno</li> </ul>
Diploma di istruzione secondaria superiore	<ul style="list-style-type: none"> <li>• massimo 70% per il II anno</li> <li>• massimo 65% per il III, IV e V anno</li> </ul>

Provando a esemplificare le indicazioni regionali, l'articolazione della formazione interna ed esterna per i principali percorsi di apprendistato di I livello si struttura secondo il modello che segue.

<b>Articolazione della formazione interna ed esterna nell'apprendistato di I livello</b>			
Monte ore dei percorsi del secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione secondaria		Formazione esterna (scuola)	Formazione interna (azienda)
Qualifica professionale*	990 ore annue	I anno: min. 594 ore (60%)  II anno: min. 495 ore (50%) max. 594 ore (60%)  III anno: min. 396 ore (40%) max. 495 ore (50%)	I anno: max. 396 ore (40%)  II anno: min. 495 ore (50%) max. 396 ore (40%)  III anno: min. 594 ore (60%) max. 495 ore (50%)
	<i>* Per percorsi attivati dal 1° anno</i>		
Diploma professionale	990 ore annue	IV anno: min. 396 ore (40%) max. 495 ore (50%)	IV anno: min. 594 ore (60%) max. 495 ore (50%)
Diploma di istruzione secondaria superiore	1.056 ore annue*	II anno: max. 740 ore (70%)  III, IV e V anno: max. 687 ore (65%)	II anno: min. 316 ore (30%)  III, IV e V anno: min. 369 ore (35%)
	<i>* varia a seconda dell'indirizzo di studi</i>		

L'articolazione della formazione interna ed esterna deve essere tale da consentire all'apprendista di raggiungere gli obiettivi di apprendimento propri di ciascun percorso. A tal fine la disciplina regionale veneta prevede che la progettazione del PFI – che diviene il cuore dell'organizzazione dei percorsi di apprendistato di I livello – sia di competenza dell'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'azienda. Il piano formativo, elaborato secondo il model-

lo definito dal d.m. 12 ottobre 2015, può essere modificato durante il periodo di apprendistato, ferma restando la qualifica finale a cui esso è destinato.

In riferimento alle caratteristiche che un'azienda deve possedere per poter attivare contratti di apprendistato di I livello, la delibera regionale prevede la presenza di adeguate capacità strutturali, tecniche e formative secondo le indicazioni contenute in dettaglio nella tabella che segue.

<b>Requisiti aziendali necessari per l'attivazione di un contratto di apprendistato di I livello</b>	
Capacità strutturali	spazi adeguati per la formazione interna
Capacità tecniche	disponibilità strumentale idonea alla formazione e in regola con le normative vigenti, può essere anche esterna all'unità produttiva
Capacità formative	capacità di accoglienza e di erogare formazione
Capacità organizzative e professionali	disponibilità di uno o più tutor aziendali

Il datore di lavoro che assume apprendisti di I livello è responsabile dell'attività lavorativa e formativa svolta presso l'azienda secondo le indicazioni contenute nel PFI. Durante il periodo di formazione esterna, dunque, la responsabilità ricade sull'istituzione dove l'apprendista è iscritto. Rimane tuttavia di competenza del datore di lavoro la formazione per quanto riguarda la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, secondo le indicazioni della normativa vigente.

<b>Sicurezza sul luogo di lavoro in caso di apprendisti minorenni</b>
<p>In tema di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro degli apprendisti si fa riferimento a quanto previsto nell'ambito del d.lgs. n. 81/2008, risultando applicabile tutti gli obblighi posti a carico del datore di lavoro per la generalità dei lavoratori dipendenti.</p> <p>Per quanto attiene agli apprendisti minorenni l'art. 42 del d.l. n. 69/2013 ha soppresso l'obbligo della visita medica per l'idoneità lavorativa dei minorenni, <i>limitatamente alle lavorazioni non a rischio</i>.</p> <p>Permane invece l'obbligo della visita medica preventiva (al momento</p>

dell'assunzione) e periodica per valutare l'idoneità al lavoro di tutti quei minorenni adibiti a lavorazioni per le quali la Valutazione dei Rischi (art. 28 del d.lgs. n. 81/2008) ha evidenziato dei rischi per la salute e per le quali pertanto esiste l'obbligo della sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008.

L'idoneità all'attività lavorativa svolta deve essere accertata periodicamente, mediante visite da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno e a cura e spese del datore di lavoro.

Le informazioni in materia di salute e sicurezza previsti dall'art. 36 del d.lgs. n. 81/2008 devono essere assoltte anche nei confronti del genitore del minore.

L'art. 7 della l. n. 977/1976 prevede che «Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi prevista dall'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, con particolare riguardo a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) movimentazione manuale dei carichi;
- e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori».

È vietato adibire il minorenne alle attività previste nell'allegato I della l. n. 977/1967. Si rimanda alla circ. Min. lav. n. 1/2000 per le deroghe in materia.

L'attivazione di un contratto di apprendistato di I livello è preceduta dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro e dell'istituzione formativa di un apposito protocollo nel quale sono esplicitati i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.

La disciplina veneta indica come modello di protocollo quello allegato al d.m. 12 ottobre 2015 che qui viene riportato integrato in alcune sue parti al fine di attivare un contratto di apprendistato di I livello.

Tale modello è suscettibile di modificazioni e integrazioni da parte dell'istituzione scolastica.

### **3. To do list per la stesura di contratti di apprendistato di I livello e di piani formativi individuali**

- A) Verificare la normativa nazionale e regionale di riferimento.
- B) Verificare eventuali accordi interconfederali e nazionali specifici di settore e la contrattazione collettiva di riferimento.  
Relativamente al punto B) possono verificarsi due diverse situazioni, che danno origine a tre ipotesi conseguenti:
  - 1) le parti sociali hanno regolamentato l'apprendistato di I livello secondo le indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015 mediante un accordo interconfederale o direttamente nel contratto collettivo di riferimento. In tal caso le parti contraenti si attengono alle indicazioni ivi contenute;
  - 2) le parti sociali non hanno adeguato la disciplina in materia di apprendistato di I livello alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015. In tal caso si aprono due possibilità:
    - a) le parti contraenti rimandano alla contrattazione del settore di riferimento affine, così come previsto dall'interpello n. 4 del 5 febbraio 2013 che prevede «al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto»;
    - b) le parti contraenti fanno riferimento alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 167/2011 là dove espressamente richiamate nel contratto collettivo applicato in impresa e a condizione che non risultino incompatibili con quanto previsto in materia di apprendistato di I livello dal d.lgs. n. 81/2015.
- C) Sottoscrizione del protocollo tra istituzione formativa e impresa.
- D) Redazione del contratto di lavoro da parte dell'impresa.
- E) Stesura del piano formativo individuale da parte dell'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa.

Per l'attuazione dell'apprendistato di I livello, così come nell'alternanza scuola-lavoro, è fondamentale la co-progettazione dei percorsi.

Come emerge dalla guida del MIUR per l'alternanza scuola-lavoro anche nell'apprendistato duale dovranno essere coinvolti:

- istituzione scolastica
- soggetto ospitante
- studente

Tutti questi soggetti devono collaborare affinché la progettazione dei percorsi consideri oltre alla dimensione curriculare, la dimensione esperienziale. Entrambe le dimensioni vanno integrate in un percorso unitario per lo sviluppo di competenze richieste dal profilo previsto dal corso di studi e richiesto dal mercato del lavoro.

In particolare l'accordo tra istituzione e soggetto ospitante deve creare una collaborazione organizzativa e progettuale finalizzata ad un controllo congiunto del percorso e alla valutazione finale dei risultati raggiunti.

In questo modo anche lo studente coinvolto avrà consapevolezza del proprio ruolo e dell'impatto sul suo percorso di studi.

<b>Cosa sapere prima di attivare un contratto di apprendistato di I livello?</b>	
Fonti da consultare	<ul style="list-style-type: none"><li>• d.lgs. n. 81/2015, artt. 42, 43, 46, 47, e d.lgs. n. 150/2015, art. 32</li><li>• d.m. 12 ottobre 2015</li><li>• d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050, allegato A</li><li>• contrattazione collettiva/accordi interconfederali</li></ul>
Età dell'apprendista	<ul style="list-style-type: none"><li>• dai 15 ai 25 anni (24 anni e 364 giorni)</li></ul>
Forma del contratto	<ul style="list-style-type: none"><li>• scritta</li></ul>
Piano formativo	<ul style="list-style-type: none"><li>• è inserito nel contratto</li><li>• è preceduto dalla sottoscrizione di un apposito protocollo tra istituzione formativa e impresa</li><li>• è redatto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa</li><li>• contiene la durata e le modalità di erogazione della formazione interna ed esterna</li></ul>
Durata	<ul style="list-style-type: none"><li>• min: 6 mesi</li><li>• max: varia a seconda del titolo di studio da conseguire</li><li>• in taluni casi sono previste proroghe di massimo 12 mesi</li><li>• possibilità di trasformare, alla scadenza, il con-</li></ul>

	tratto di apprendistato di I livello in apprendistato di II livello
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"><li>• divieto del cottimo</li><li>• le ore di formazione esterna all'azienda non sono retribuite</li><li>• le ore di formazione interna sono retribuite al 10%</li><li>• le ore di lavoro effettive sono retribuite mediante sotto-inquadramento fino a due livelli oppure mediante percentualizzazione</li></ul>
Numero massimo di apprendisti	<ul style="list-style-type: none"><li>• rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate</li><li>• 100% per le aziende fino a 10 lavoratori</li><li>• max 3 apprendisti per le aziende fino a 3 lavoratori dipendenti</li><li>• per le imprese artigiane restano fermi i limiti dimensionali previsti dalla l. 8 agosto 1985, n. 443, art. 4</li></ul>

## **Schema di PROTOCOLLO TRA DATORE DI LAVORO E ISTITUZIONE FORMATIVA**

L'attivazione di un contratto di apprendistato di I livello è preceduta dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro e dell'istituzione formativa di un apposito protocollo nel quale sono esplicitati i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.

La disciplina veneta indica come modello di protocollo quello allegato al d.m. 12 ottobre 2015 che qui viene riportato integrato in alcune sue parti al fine di attivare un contratto di apprendistato di I livello.

Tale modello è suscettibile di modificazioni e integrazioni da parte dell'istituzione scolastica.

*[generalità dell'Istituzione formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]*

E

*[generalità del Datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]*

visto il d.lgs. n. 81/2015, recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all'art. 46, comma 1, ha demandato ad un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l'alta formazione e ricerca;

visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, 12 ottobre 2015 (di seguito "decreto attuativo") che dà attuazione all'art. 46, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 e reca in

allegato lo schema di protocollo che il Datore di lavoro e l’Istituzione formativa sottoscrivono, ai fini dell’attivazione dei contratti di apprendistato;

vista la d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050, che disciplina i profili formativi del contratto di apprendistato in Regione Veneto;

#### PREMESSO CHE

..... [denominazione dell’Istituzione formativa] risponde ai requisiti soggettivi definiti all’art. 2, comma 1, lett. a, del decreto attuativo in quanto ..... [precisare la tipologia di cui all’art. 2, comma 1, lett. a, n. 1-7] e ai fini del presente protocollo rappresenta l’Istituzione formativa;

..... [denominazione del Datore di lavoro] risponde ai requisiti soggettivi definiti all’art. 2, comma 1, lett. b, del decreto attuativo in quanto ..... [precisare la natura giuridica] e ai fini del presente protocollo rappresenta il Datore di lavoro;

contestualmente alla sottoscrizione del presente protocollo, consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti in caso di dichiarazioni non veritiere, ai sensi degli artt. 46 e 47 del d.P.R. n. 445/2000, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all’art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

- ..... [requisiti di cui alla lett. a];
- ..... [requisiti di cui alla lett. b];
- ..... [requisiti di cui alla lett. c];

#### CONVENGONO QUANTO SEGUE

##### Articolo 1

##### *Oggetto*

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell’Istituzione formativa e del Datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato ..... [specificare: «per la qualifica e il diploma professionale»; «per il diploma di istruzione secondaria superiore»; «per il certificato di specializzazione tecnica superiore» [come la parentesi quadra sotto]], di cui all’art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 at-

traverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.

## Articolo 2

### *Tipologia e durata dei percorsi*

1. Il presente protocollo individua le modalità di attuazione delle seguenti tipologie di percorsi: ..... [specificare: «*apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005*»; «*apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai d.P.R. n. 87, n. 88 e n. 89 del 2010 e relativi decreti attuativi*»; «*apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del d.P.C.M. 25 gennaio 2008*»; «*apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del d.lgs. n. 226/2005*»].

2. I criteri per la definizione della durata dei contratti di apprendistato di cui al comma 1 nonché per la durata della formazione interna ed esterna sono definiti agli artt. 4 e 5 del decreto attuativo.

3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definite nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4 del presente protocollo, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

## Articolo 3

### *Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari*

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2 del presente protocollo i soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

2. L'Istituzione formativa, anche coadiuvata dal Datore di lavoro, provvede alle misure di diffusione, informazione e pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

3. L'Istituzione formativa, d'intesa con il Datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:

- a. degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del Datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
- b. dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;
- c. delle modalità di selezione degli apprendisti;
- d. del doppio *status* di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'Istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.

4. I soggetti interessati al percorso in apprendistato presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'Istituzione formativa.

5. L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal Datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'Istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.

6. Nel caso di gruppi classe, la procedura di individuazione degli apprendisti è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe. In tali casi, la stipula di contratti di apprendistato è subordinata all'effettiva individuazione di un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe di almeno ... unità.

7. I soggetti individuati sono assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento.

#### Articolo 4

##### *Piano formativo individuale*

1. L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe di cui all'art. 4 del decreto attuativo sono subordinati alla sottoscrizione del piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del Datore di lavoro e dell'Istituzione formativa.

2. Il piano formativo individuale, redatto dall'Istituzione formativa con il coinvolgimento del Datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A del decreto attuativo, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui all'art. 2 del presente protocollo e contiene, altresì, i seguenti elementi:

- a. i dati relativi all'apprendista, al Datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- b. ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- c. il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d. la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- e. i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

3. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

#### Articolo 5

##### *Responsabilità dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro*

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del Datore di lavoro sono da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definiti nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del Datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

2. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della Istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza.

3. L'Istituzione formativa e il Datore di lavoro provvedono ad individuare le figure del tutor formativo e del tutor aziendale ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.

4. Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al tutor formativo e al tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

## Articolo 6

### *Valutazione e certificazione delle competenze*

1. In conformità a quanto definito dall'art. 8 del decreto attuativo, l'Istituzione formativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il Datore di lavoro, definisce nel piano formativo individuale:

- a. i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
- b. i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;
- c. le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

2. Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, l'Istituzione formativa anche avvalendosi del Datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di studenti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del proprio percorso, deve aver frequentato almeno i 3/4 sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei 3/4 del monte ore costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

4. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale di cui al comma 2 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del d.lgs. n. 13/2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle linee-guida di cui all'art. 3, comma 6, del d.lgs. n. 13/2013, dovrà comunque contenere:

- a. gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 13/2013 riguardante gli standard minimi di attestazione;
- b. i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lett. i, del d.lgs. n. 276/2003.

6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del d.lgs. n. 13/2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di 3 mesi dalla data di assunzione.

## Articolo 7

### *Monitoraggio*

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del decreto attuativo, l'Istituzione formativa realizza, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Articolo 8

*Decorrenza e durata*

1. Il presente protocollo entra in vigore alla data della stipula ed ha durata ....., con possibilità di rinnovo. Potranno essere apportate variazioni previo accordo tra le Parti.
2. Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto attuativo nonché alle normative vigenti.

....., ..... [*luogo, giorno mese anno*]

Firma del legale rappresentante dell'Istituzione formativa

.....

Firma del Datore di lavoro

.....

ALLEGATI

- Copia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante dell'Istituzione formativa e del Datore di lavoro

**Schema di  
CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

(specificare: «per la qualifica e il diploma professionale»;

«per il diploma di istruzione secondaria superiore»;

(ex art. 43, d.lgs. n. 81/2015 e d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050)

..... [Datore di lavoro], in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra  
....., nato/a a ..... (PROVINCIA), il .../.../....., con sede le-  
gale in ..... (PROVINCIA), via ....., n. ..., CAP .....,  
C.F. e partita IVA ..... (Datore di lavoro),

E

..... [Apprendista], nato/a a ..... (PROVINCIA), il .../.../...,  
residente in ..... (PROVINCIA), via ....., n. ..., CAP  
....., C.F. .... (Apprendista),

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE

**1. OGGETTO E QUALIFICA**

1.1. A seguito del protocollo stipulato tra ..... [generalità dell'Istituzione  
formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale] e [generalità del  
Datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale], Il/La  
Sig./Sig.ra ..... [Apprendista] è assunto/a da ..... [Datore di lavoro]  
con contratto di apprendistato ..... [specificare: «per la qualifica e il diploma  
professionale»; «per il diploma di istruzione secondaria superiore»; «per il certificato di spe-  
cializzazione tecnica superiore] ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 e della  
d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050.

1.2. Il contratto di apprendistato è finalizzato al conseguimento del titolo di  
..... [indicare qui il titolo di studio connesso al percorso di apprendistato]. Al  
termine del periodo di apprendistato, il/la Sig./Sig.ra ..... [Apprendista]  
conseguirà la qualifica di ..... riconducibile al livello ... del CCNL  
.....

## 2. DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO E PATTO DI PROVA

2.1. L'assunzione decorre dal .../.../.....

2.2. La fase formativa, ovvero il periodo di apprendistato, avrà la durata di ... mesi e si concluderà con il conseguimento del titolo, e comunque non oltre il .../.../.....

La durata del contratto di apprendistato di I livello dipende, in primo luogo, dalla durata del corso di studi.

La disciplina regionale ha fissato, tuttavia, dei tetti massimi di durata:

- 36 mesi per la qualifica professionale;
- 12 mesi per il diploma professionale, a seguito del triennio;
- 48 mesi per il diploma di istruzione secondaria superiore.

2.3. Alla scadenza del periodo di apprendistato di detto contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a ... giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione.

Per tutta la durata dell'apprendistato il datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo, pena l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Per gli apprendisti di I livello il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, attestato dalla istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso, come già previsto dalla l. n. 92/2012, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

2.4. Se nessuna delle Parti esercita tale facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al d.lgs. n. 23/2015.

2.5. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

2.6. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di ..... [giorni/settimane/mesi di calendario lavorativi].

È consigliabile fare riferimento al periodo di prova come indicato nel CCNL di categoria.

### 3. INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

3.1. L'Apprendista sarà inquadrato al livello ... dell'inquadramento professionale previsto dal CCNL di riferimento.

3.2. Per le ore di formazione svolte a scuola lo studente non percepirà retribuzione in quanto rientrano nel percorso di studi.

3.3. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (formazione interna all'azienda) sarà riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta *ex art.* 43, comma 7, del d.lgs. n. 81/2015.

3.4. Per le ore eccedenti a quelle indicate nel piano formativo individuale è prevista una retribuzione pari al .....% rispetto a quella del livello di cui al punto 3.1, ai sensi di ..... [indicare il CCNL oppure l'Accordo Interconfederale]

Per il computo esatto della retribuzione il d.lgs. n. 81/2015 prevede che:

- le ore di formazione esterna non vengano retribuite;
- le ore di formazione interna vengano retribuite al 10% della retribuzione spettante;
- le ore rimanenti siano retribuite secondo il sotto-inquadramento o la percentualizzazione della retribuzione, in base alle indicazioni del contratto collettivo nazionale applicato ovvero degli accordi interconfederali in materia.

I limiti fissati dalla normativa nazionale possono essere modificati dalla contrattazione collettiva o da appositi accordi interconfederali a cui è bene riferirsi.

Il datore di lavoro ha la facoltà di derogare alle previsioni contrattuali solo *in melius*.

#### 4. FORMAZIONE

4.1. La formazione interna all'azienda – di competenza del Datore di lavoro – ed esterna – di competenza dell'Istituzione formativa – è erogata secondo quanto indicato dal piano formativo individuale allegato al presente contratto.

4.2. L'Istituzione formativa è tenuta a registrare la formazione nel Libretto formativo del cittadino ai sensi del d.lgs. n. 13/2013.

Il compito di registrare la formazione in capo all'istituzione formativa deriva dall'art. 46, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

#### 5. TUTOR AZIENDALE E TUTOR FORMATIVO

5.1. Il Tutor aziendale è il/la Sig./Sig.ra .....

5.2. Il Tutor formativo è il/la Sig./Sig.ra .....

Il tutor aziendale può essere anche il datore di lavoro.

Il tutor formativo è indicato dalla istituzione formativa.

#### 6. LUOGO DI LAVORO

6.1. L'Apprendista è assegnato allo stabilimento/filiale/ufficio del Datore di lavoro sito a ..... (PROVINCIA), in via ....., n. ..., CAP ..... Resta inteso che il Datore di lavoro, nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati, potrà richiedere di svolgere l'attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e che l'Apprendista dichiara sin da ora la propria disponibilità in tal senso.

## 7. ORARIO DI LAVORO

7.1. L'orario di lavoro è articolato come da prospetto allegato, che costituisce parte integrante del presente contratto. Resta inteso che l'orario aziendale potrà essere modificato per esigenze organizzative.

In caso di contratto di lavoro a tempo parziale, all'interno del prospetto allegato dovrà essere indicata la distribuzione dell'orario giornaliero e il totale delle ore settimanale, mensili e annuali. Sarà da valutare con l'istituzione formativa la possibilità di inserire clausole flessibili, in quanto impatteranno con l'orario scolastico. Alle ore in cui il giovane svolge la propria attività lavorativa saranno applicati la disciplina e i limiti in materia di lavoro a tempo parziale previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento.

## 8. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

8.1. Il rapporto di apprendistato sarà regolato dalle norme di legge e dalla disciplina dell'apprendistato prevista dal CCNL .....

8.2. L'Apprendista con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice civile, nella l. n. 300/1970 e nel CCNL di riferimento del quale dichiara di prendere visione in estratto, unitamente alle norme disciplinari e al regolamento aziendale in allegato.

8.3. L'Apprendista si impegna ad attenersi al regolamento aziendale così come allegato, come pure alle disposizioni interne e agli usi adottati in azienda. Gli usi aziendali si intenderanno conosciuti e accettati qualora l'Apprendista non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro il periodo di prova.

8.4. Le competenze di base e trasversali eventualmente acquisite dall'Apprendista potranno essere certificate secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni regionali.

## 9. SICUREZZA

9.1. Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro ed in particolare la disciplina di cui al d.lgs. n.

81/2008 (c.d. TU sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni ed integrazioni. L'Apprendista si impegna ad uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

## 10. PRIVACY

10.1. Il Datore di lavoro dichiara che i dati relativi alla persona dell'Apprendista e, se del caso, dei suoi familiari saranno trattati ai sensi della normativa vigente ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro da intendersi in modo generale e con l'inclusione anche dei rapporti con enti previdenziali, assistenziali e con l'amministrazione finanziaria.

## 11. RISERVATEZZA ED OBBLIGO DI FEDELITÀ

11.1. Con la stipulazione del presente contratto l'Apprendista si impegna a seguire le più rigorose norme di riservatezza circa dati e notizie di cui potrà avere conoscenza in dipendenza, o anche solo in occasione, della esecuzione della attività lavorativa. L'Apprendista si impegna ad utilizzare tali dati e notizie nei limiti dello scopo per cui sono conferiti. È fatto divieto all'Apprendista di utilizzare in alcun modo o tempo, sotto alcuna forma e titolo, direttamente o per interposta persona le informazioni acquisite, sia durante il rapporto, sia successivamente.

11.2. Durante il rapporto di lavoro è fatto divieto all'Apprendista di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il Datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 2105 c.c. Alla cessazione, per qualsiasi causa, del presente contratto l'Apprendista si impegna a restituire ogni bene di proprietà del Datore di lavoro di cui abbia usufruito durante il rapporto di lavoro (ivi compresi, a titolo esemplificativo, elenchi telefonici, liste, manuali, materiale di addestramento, modulistica e documentazione tecnica, materiali e documentazione riservata che in qualsiasi modo riguardino il Datore di lavoro).

## 12. CLAUSOLA FINALE

12.1. Per quanto qui non espressamente previsto, il presente rapporto sarà regolato dal CCNL applicato e richiamato al punto 1.2 del presente accordo e dalle norme di legge in materia di lavoro e previdenza ad esso applicabili.

12.2. Ad ogni effetto di legge, La informiamo che ai sensi dell'art. 4-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 181/2000, e successive integrazioni e modificazioni, Le consegniamo copia del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997. Voglia restituirci l'unita copia del presente contratto sottoscritto in segno di integrale accettazione.

....., ..... [luogo, giorno mese anno]

L'Apprendista (e chi ne esercita la potestà genitoriale)  
..... [firma]

Il Datore di lavoro – Legale rappresentante  
..... [firma]

## ALLEGATI E DOCUMENTI

- Piano formativo individuale
- Calendario presenze

In assenza di specifiche disposizioni, la dottrina ritiene che gli adolescenti (16-18 anni), possano sottoscrivere autonomamente il contratto di lavoro. Tuttavia, vista la complessità del percorso formativo, si ritiene opportuno coinvolgere la potestà genitoriale attraverso la sottoscrizione del contratto.

**Schema di**  
**PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE**  
relativo all'assunzione in qualità di apprendista  
(*ex art. 43, d.lgs. n. 81/2015*)  
del/della Sig./Sig.ra .....

Il PFI è predisposto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa e può essere modificato nel corso del rapporto di apprendistato, ferma restando la qualifica da ottenere al termine del percorso.

Regione Veneto ha assunto come modello di piano formativo lo schema allegato al d.m. 12 ottobre 2015 che qui si riporta. Tale prototipo può essere integrato e modificato da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi formativi programmati.

Il piano formativo costituisce il cuore del contratto di apprendistato di I livello. Le sue indicazioni vengono a disciplinare la formazione interna ed esterna all'azienda e sono indispensabili per un corretto calcolo della retribuzione.

<b>Sezione 1</b> <b>DATORE DI LAVORO</b>	
Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa interessata	
Codice fiscale	
Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Fax	
Codice ATECO attività	

CCNL utilizzato	
<b>RAPPRESENTANTE LEGALE</b>	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
<b>TUTOR AZIENDALE</b>	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia di contratto	<input type="checkbox"/> Dipendente a tempo determinato (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Titolare/socio/familiare coadiuvante  * La scadenza del contratto deve essere successiva alla scadenza del contratto di apprendistato
Livello di inquadramento o oggetto dell'incarico	
Anni di esperienza	
<b>Sezione 2 ISTITUZIONE FORMATIVA</b>	
Ragione sociale	
Sede legale	
Sede operativa di frequenza	
Codice fiscale	

Partita IVA	
Telefono	
E-mail o PEC	
Rete di appartenenza (eventuale)	
<b>RAPPRESENTANTE LEGALE</b>	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
<b>TUTOR FORMATIVO</b> (redigente il piano formativo individuale)	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
E-mail	
Tipologia di contratto	<input type="checkbox"/> Dipendente a tempo determinato (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Lavoratore parasubordinato/libero professionista (scadenza del contratto .../.../.....)* <input type="checkbox"/> Dipendente a tempo indeterminato <input type="checkbox"/> Titolare/socio/familiare coadiuvante  * La scadenza del contratto deve essere successiva alla scadenza del contratto di apprendistato
Livello di inquadramento o qualifica	
Anni di esperienza	

<b>Sezione 3</b> <b>APPRENDISTA</b> (in caso di apprendisti minorenni occorre integrare la sezione con le informazioni relative alle persone esercenti la potestà genitoriale)	
<b>DATI ANAGRAFICI</b>	
Cognome e nome	
Codice fiscale	
Cittadinanza	
Numero e scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)	
Luogo e data di nascita	
Residenza	Indirizzo e CAP ..... Comune e Provincia .....
Domicilio (se differente dalla residenza)	Indirizzo e CAP ..... Comune e Provincia .....
Telefono e cellulare	
E-mail	
<b>DATI RELATIVI AI PERCORSI DI IeFP</b>	
Diploma di scuola secondaria di primo grado (anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Diploma di istruzione secondaria superiore (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Qualifica o diploma di IeFP e specializzazioni di	

IFTS (tipologia, anno di conseguimento e istituto scolastico)	
Ulteriori titoli di studio, qualificazioni professionali o attestazioni di ogni ordine e grado (tipologia, anno di conseguimento e istituto rilasciante)	
Percorsi di istruzione o formazione professionale di ogni ordine o grado non conclusi	
Ultima annualità di studio frequentata e anno di frequenza	
<b>ULTERIORI ESPERIENZE</b>	
Alternanza/tirocini/stage	Dal .../.../..... al .../.../..... presso ..... Descrizione: .....
Apprendistato	Dal .../.../..... al .../.../..... presso ..... Inquadramento e mansioni: .....
Lavoro	Dal .../.../..... al .../.../..... presso ..... Inquadramento e mansioni: .....
Altro	.....
<b>VALIDAZIONE DI COMPETENZE DI INGRESSO*</b>	
Descrizione delle modalità di erogazione del servizio di validazione	
Descrizione delle evidenze acquisite e delle valutazioni svolte	
Descrizione delle compe-	

tenze validate	
Eventuale rideterminazione della durata del contratto e dei contenuti del percorso in considerazione delle competenze acquisite ovvero delle mansioni assegnate nell'ambito dell'inquadramento contrattuale	
* Per «individuazione e validazione delle competenze» in coerenza con il d.lgs. n. 13/2013 si intende il processo che conduce al riconoscimento, da parte dell'ente titolato a norma di legge, delle competenze acquisite dalla persona in un contesto formale, non formale e informale	
<b>ASPETTI CONTRATTUALI</b>	
Data di assunzione	.../.../.....
Tipologia di percorso	<input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005 (specificare .....) <input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai d.P.R. n. 87, n. 88 e n. 89 del 2010 e relativi decreti applicativi (specificare .....) <input type="checkbox"/> Apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del d.P.C.M. 25 gennaio 2008 (specificare .....) <input type="checkbox"/> Apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui al capo III, art. 15, comma 6, del d.lgs. n. 226/2005 (specificare .....) 
Durata del contratto (in mesi)	
CCNL applicato	

Inquadramento contrattuale	In ingresso: ..... A conclusione del contratto: .....
Mansioni	
Tipologia del contratto	<input type="checkbox"/> Tempo pieno <input type="checkbox"/> Tempo parziale (specificare .....
<b>Sezione 4</b> <b>DURATA E ARTICOLAZIONE ANNUA</b> <b>DELLA FORMAZIONE INTERNA ED ESTERNA</b>	
1 <sup>a</sup> ANNUALITÀ: dal .../.../..... al .../.../.....	
<b>Risultati di apprendimento della formazione interna</b>	
<i>Unità di apprendimento*</i>	
Totale formazione interna (A)	
Monte ore/monte ore per numero complessivo di crediti formativi (B)	
Percentuale formazione interna (B/A*100)	
* Inserire le competenze ovvero le discipline in cui si articola la descrizione della qualificazione nell'ambito dei rispettivi ordinamenti e, in prospettiva, con riferimento al costituendo Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'art. 8 del d.lgs. n. 13/2013	
<b>Risultati di apprendimento della formazione esterna</b>	
<i>Unità di apprendimento</i>	
Totale formazione ester-	

na (C)	
Monte ore/monte ore per numero complessivo di crediti formativi (B)	
Percentuale formazione interna (B/C*100)	
<b>Durata e articolazione dell'orario di lavoro</b>	
Mansioni di cui al CCNL applicato	
Totale (D)	
Monte di lavoro annuo (E)	
<b>Durata giornaliera media (al netto delle pause meridiane)</b>	
Ripartizione delle ore di formazione esterna da dettagliare, a seconda della frequenza, in base alla settimana, al mese o all'anno lavorativo.	
Riepilogo 1 <sup>a</sup> annualità	
Totale formazione interna (A)	
Totale formazione esterna (C)	
Totale formazione formale (A+C)	
Monte ore (B) = (A+C)	
Monte ore lavoro annuo (E) = (A+C+D) Calcolo applicabile nei casi di valorizzazione in ore della formazione formale, non nei casi di	

valorizzazione in crediti.	
<b>Sezione 5</b> <b>VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI</b>	
Criteri e modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le relative misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio	

Luogo e data

....., .....

Firma dell'Apprendista\*

.....

Firma del legale rappresentante dell'Istituzione formativa

.....

Firma del Datore di lavoro

.....

\* In caso di apprendisti minorenni occorre integrare con la firma delle persone esercenti la potestà genitoriale

## **Schema di DOSSIER INDIVIDUALE RELATIVO ALL'APPRENDISTA**

.....

Il dossier individuale dell'apprendista è compilato dal tutor formativo e dal tutor aziendale.

La disciplina della Regione Veneto ha adottato il modello fornito dal d.m. 12 ottobre 2015. Tale prototipo, qui riportato, può essere modificato da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

È bene ricordare che per l'apprendistato di I livello è compito dell'istituzione formativa registrare la formazione effettuata sul Libretto formativo del cittadino. Si tratta di un onere differente che non rientra nel dossier individuale dell'apprendista, ma in un documento a parte.

### **A) Documenti generali dell'apprendista**

- Contratto di assunzione
- Piano formativo individuale
- Curriculum vitae
- Altri documenti amministrativi (ove utile)

### **B) Documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti**

- Documento di trasparenza e valutazione delle competenze acquisite in apprendistato
- Evidenze:
  - reportistica relativa alle valutazioni intermedie di cui alla sezione 4 del Documento di trasparenza
  - ulteriore documentazione cartacea o multimediale prodotta dall'apprendista e comprovante le competenze acquisite
  - prodotti/servizi realizzati dall'apprendista e comprovanti le competenze acquisite

### **C) Attestazioni**

- Attestato di validazione di competenze nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto
- Attestato di validazione di competenze a conclusione dell'anno formativo
- Certificato di competenze o supplemento al certificato in esito alla positiva valutazione dell'esame finale

## **DOCUMENTO DI TRASPARENZA E VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ACQUISITE IN APPRENDISTATO**

### **Sezione 1 APPRENDISTA**

Cognome e nome	
Codice fiscale	
Telefono	
Cellulare	
E-mail	

### **Sezione 2 TUTOR FORMATIVO**

(operatore di supporto alla composizione del dossier individuale)

Cognome e nome	
Codice fiscale	
E-mail	

### **Sezione 3 TUTOR AZIENDALE**

Cognome e nome	
Codice fiscale	
E-mail	

**Sezione 4**  
**GRIGLIA DI INDICATORI DI TRASPARENZA**  
**PER LA VALUTAZIONE DEGLI APPRENDIMENTI\***

\* La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

1<sup>a</sup> ANNUALITÀ: dal .../.../..... al .../.../.....

Tot. ore frequenza del monte ore di formazione interna ed esterna (%): ...

**4.1. Risultati di apprendimento della formazione interna**

<i>Competenze (definite nel punto 4.1 del piano formativo individuale)</i>	<i>Evidenze a supporto o modalità di accertamento</i>	<i>Scala di valutazione (valutazioni intermedie)</i>	<i>Scala di valutazione (valutazione sommativa)</i>
	<input type="checkbox"/> Colloquio tecnico <input type="checkbox"/> Osservazione on the job <input type="checkbox"/> Prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> Project work <input type="checkbox"/> Peer review <input type="checkbox"/> .....	A B C D*  A B C D  A B C D  Specificare eventuali misure di recupero	A B C D
	<input type="checkbox"/> Colloquio tecnico <input type="checkbox"/> Osservazione on the job <input type="checkbox"/> Prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> Project work <input type="checkbox"/> Peer review <input type="checkbox"/> .....	A B C D  A B C D  A B C D  Specificare eventuali misure di recupero	A B C D

\* A = competenza non agita; B = competenza agita in modo parziale; C = competenza agita a livello adeguato; D = competenza agita a livello di esperto.

<b>4.2. Risultati di apprendimento della formazione esterna</b>			
<i>Competenze (definite nel punto 4.2 del piano formativo individuale)</i>	<i>Evidenze a supporto o modalità di accertamento</i>	<i>Scala di valutazione (valutazioni intermedie)</i>	<i>Scala di valutazione (valutazione sommativa)</i>
	<input type="checkbox"/> Colloquio tecnico <input type="checkbox"/> Osservazione on the job <input type="checkbox"/> Prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> Project work <input type="checkbox"/> Peer review <input type="checkbox"/> .....	A B C D  A B C D  A B C D  Specificare eventuali misure di recupero	A B C D
	<input type="checkbox"/> Colloquio tecnico <input type="checkbox"/> Osservazione on the job <input type="checkbox"/> Prova prestazionale/simulata di gruppo <input type="checkbox"/> Project work <input type="checkbox"/> Peer review <input type="checkbox"/> .....	A B C D  A B C D  A B C D  Specificare eventuali misure di recupero	A B C D
<b>4.3. Risultati di apprendimento della formazione formale</b>			
Competenze (definite nei punti 4.1 e 4.2 del piano formativo individuale)		<i>Scala di valutazione (valutazione di fine anno formativo/di ammissione all'esame finale)</i>	
		A B C D	
		A B C D	

**Sezione 5**  
**GRIGLIA DI INDICATORI DI TRASPARENZA**  
**PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI\***  
 (ove prevista, si sensi del d.m. n. 5/2009)

\* La sezione andrà replicata per ogni annualità formativa prevista per il percorso

1<sup>a</sup> ANNUALITÀ: dal .../.../..... al .../.../.....

**5.1. Valutazione del comportamento**

<i>Criteria e relative an- notazioni</i>	<i>Evidenze a supporto</i>	<i>Scala di valutazione (valutazioni interme- die)</i>	<i>Scala di valutazione (valutazione somma- tiva)</i>
	<input type="checkbox"/> Note disciplina- ri <input type="checkbox"/> Ritardi forma- zione interna <input type="checkbox"/> Ritardi forma- zione esterna <input type="checkbox"/> Provvedimenti disciplinari <input type="checkbox"/> .....	5 6 7 8 9 10  5 6 7 8 9 10	5 6 7 8 9 10

## PARTE II

# GLI INCENTIVI ECONOMICI PER FARE APPRENDISTATO

### 1. Il sostegno alla diffusione dell'apprendistato di I livello

Il d.lgs. n. 81/2015 costituisce il primo tassello del sistema di agevolazioni previste per l'inserimento in azienda dei giovani apprendisti. Diversi sono gli incentivi che esso prevede per tale tipologia contrattuale, come specificato nella tabella che segue.

<b>Benefici a favore dell'assunzione di apprendisti di I livello nel d.lgs. n. 81/2015</b>		
Benefici economici	<ul style="list-style-type: none"><li>• Retribuzione delle ore di formazione esterna alla impresa: non obbligatoria</li></ul>	Nessuna scadenza prevista
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Retribuzione delle ore di formazione interna alla azienda: pari al 10% della retribuzione spettante</li></ul>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Retribuzione ore di lavoro: possibilità di sottoinquadrare di 2 livelli l'apprendista o di percentualizzare la sua retribuzione</li></ul>	
Benefici normativi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gli apprendisti di I livello sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e CCNL per l'applicazione di par-</li></ul>	Nessuna scadenza prevista

	ticolari normative e istituti	
--	-------------------------------	--

Per quanto concerne l'aliquota contributiva applicabile risulta centrale quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2015 che introduce un regime maggiormente favorevole rispetto alle altre tipologie di apprendistato.

<b>Benefici a favore dell'assunzione di apprendisti di I livello nel d.lgs. n. 150/2015*</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Mancata applicazione del contributo di licenziamento di cui all'art. 2, commi 31 e 32, della l. n. 92/2012</li><li>• Aliquota contributiva pari al 5%</li><li>• Sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento dell'assicurazione sociale per l'impiego (Naspi)</li></ul>
* I benefici di carattere economico valgono per le assunzioni di apprendisti di I livello effettuate entro il 31 dicembre 2017

Per le assunzioni in apprendistato scolastico si applicano i benefici rispetto alla base di calcolo dell'IRAP.

<b>Benefici a favore dell'assunzione di apprendisti di I livello nella l. n. 190/2014</b>	
Benefici fiscali	<ul style="list-style-type: none"><li>• Le spese per la formazione degli apprendisti non si computano per la base di calcolo dell'IRAP</li><li>• Per i contratti di apprendistato stipulati dopo il 1° gennaio 2015 valgono le medesime deduzioni ai fini dell'IRAP previste per i contratti di lavoro a tempo indeterminato</li></ul>

Con il messaggio 2499/2017 l'Inps è intervenuto in materia di apprendistato di I livello chiarendo le percentuali contributive applicabili, anche sulla base della data di stipula del contratto di apprendistato.

	Assunti fino al 23/09/2015			Assunti dal 24/09/2015 Fino al 31/12/2016	Assunzioni 2017
	Fino 31/12/2011	Dal 01/01/2012 al 31/12/2012	Dal 01/01/2013 al 23/09/2015		
Fino a 9 dip.	1° anno: 1,5% 2° anno: 3% 3° anno: 10%	0	1,61%	Doppia scelta: l. n. 183/2011: 1,61% d.lgs. n. 150/2015: 5%	5%
Oltre i 9 dip.	10%	10%	11,61%	Doppia scelta: l. n. 183/2011: 11,61% d.lgs. n. 150/2015: 5%	5%

Il messaggio Inps conferma che per le assunzioni effettuate nel 2017 la percentuale di contributi a carico del datore di lavoro è per tutte le aziende il 5%, a prescindere dalla dimensione occupazionale. Confermata, inoltre, la non applicazione di:

- ticket di licenziamento
- contributo Naspi (1,31%)
- contributo formazione (0,3%).

L'aliquota sopra indicata non si applica al periodo successivo all'eventuale trasformazione del contratto durante il quale resta ferma la contribuzione pari all'11,61%.

Nello stesso messaggio l'Istituto fornisce le nuove indicazioni per la compilazione del flusso Uniemens, precisando che dal 1° luglio 2017 le aziende dovranno indicare gli apprendisti di I livello, assunti dal 24 settembre 2015, indicando nel campo tipo contribuzione:

- Codice J9: Apprendista a cui si applica il regime contributivo ex art. 32, comma 1, lett. *b* e *c*, del d.lgs. n. 150/2015 (aliquota del 5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
- Codice K9: Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori a cui si applica il regime contributivo ex art. 32 comma 1, lettere *b*) e *c*) del d.lgs. n. 150/2015 (aliquota del 5% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

Visto che non è dovuto il ticket di licenziamento, in caso di cessazione dell'apprendista assunto dovrà essere inserito il codice 1R (Licenziamento

con esonero dal versamento del contributo *ex art. 2, commi 31 e 32, l. n. 92/2012, ai sensi dell'art. 32, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 150/2015*) nel campo tipo cessazione.

Rimanendo sul piano degli incentivi previsti da disposizioni nazionali, risulta valido, anche per le assunzioni di apprendisti di I livello, il contributo previsto dalla legge di bilancio 2017.

<b>Benefici a favore dell'assunzione di apprendisti di I livello nella l. n. 232/2016, comma 308-310</b>		
Benefici contributivi*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esonero dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a un massimo di 3.250 euro all'anno</li> <li>• Assunzioni con contratto a tempo indeterminato o in apprendistato anche in somministrazione</li> <li>• Non riguarda le assunzioni di operai agricoli, lavoratori domestici, intermittenti</li> <li>• Assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018</li> </ul>	<p>Durata massima: 36 mesi</p> <p>Non è soggetto a regime <i>de minimis</i> in quanto si tratta di un intervento generalizzato</p> <p>Spetta a tutti i Datori di Lavoro imprenditori e non, esclusa la Pubblica Amministrazione</p> <p>L'incentivo è cumulabile con altri incentivi di natura economica quali, ad esempio, il 20% della Naspi</p>
Requisiti soggettivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Giovani assunti entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio</li> <li>• Devono aver svolto almeno:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) il 30% del monte ore di alternanza scuola-lavoro l. n. 107/15 presso l'azienda che procede alla assunzione (400 ore per gli istituti tecnici e 200 per i licei)</li> <li>b) il 30% del monte ore</li> </ol> </li> </ul>	

	di alternanza nei percorsi di istruzione e formazione professionale (990 ore annue) c) il 30% del monte ore di alternanza nei percorsi ITS (600 ore tirocinio) d) periodi di apprendistato di I livello	
* Le condizioni per accedere al beneficio sono indicate nella circ. Inps n. 109/2017.		

La circ. Inps n. 109/2017 precisa che la fruizione del beneficio è subordinata al rispetto dell'art. 31 d.lgs. n. 150/2015 e delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro. Al fine di incentivare la stabilizzazione, l'incentivo spetta anche se l'assunzione avviene in attuazione di un obbligo stabilito da norme o contratto collettivo.

Per fruire del beneficio il datore di lavoro dovrà inoltrare all'Inps, attraverso l'applicazione DiResCo, un'istanza preliminare per la prenotazione dei fondi cui l'Istituto risponderà entro 48 ore. Dopo la risposta il datore di lavoro avrà 10 giorni di calendario per comunicare l'avvenuta assunzione.

Le domande vengono gestite in ordine cronologico di arrivo con eccezione dei primi 15 giorni dal rilascio del modello di istanza che saranno gestiti in ordine di data per le assunzioni intervenute dal 1° gennaio 2017.

Per fruire del beneficio il datore di lavoro deve essere in grado di dimostrare l'avvenuto apprendistato di I livello attraverso:

- protocollo formativo stipulato con l'istituzione scolastica
- contratto di apprendistato
- piano formativo individuale
- dossier individuale dell'apprendista
- dichiarazione dell'istituzione scolastica attestante il conseguimento del titolo da parte del giovane.

La circolare fornisce le istruzioni per la corretta compilazione del flusso Uniemens a partire da luglio 2017:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "BASL" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232";

- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza da gennaio a giugno 2017 (entro i flussi di competenza di settembre 2017).

L'Inps provvederà a riportare i dati nel DM2013 "VIRTUALE" con i codici:

- "L470" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016";
- "L471" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio/marzo/aprile/maggio/giugno 2017 esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016".

Altri codici sono stati istituiti per le gestioni collaterali.

I benefici economici previsti dall'iniziativa europea *Garanzia Giovani* per l'assunzione di apprendisti di I livello sono gestiti non a livello nazionale, bensì a livello regionale.

Al momento la Regione Veneto non ha messo a disposizione fondi per l'apprendistato di primo livello *ex art.* 43 d.lgs. n. 81/2015.

Al fine di comprendere il costo del lavoro di un'apprendista assunto con contratto di apprendistato *ex art.* 43 del d.lgs. n. 81/2015, di seguito si riporta l'analisi del costo sviluppato su base oraria, calcolando l'incidenza della retribuzione diretta e indiretta, in tre differenti settori:

- Terziario Commercio
- Metalmeccanica Industria
- Metalmeccanica Artigiana

<b>TERZIARIO COMMERCIO 4° LIVELLO</b>		
Retribuzione contrattuale mensile presa a base 1.618,75 euro Accordo 19 ottobre 2016 in materia di apprendistato del CCNL Terziario Commercio		
	Apprendistato 3° anno scolastico (retribuzione 65%)	Apprendistato 4° anno scolastico (retribuzione 70%)
<b>Retribuzione oraria formazione esterna (=scuola)</b>	zero	zero
<b>Retribuzione oraria di formazione interna (=azienda)</b>	€ 0,63	€ 0,67
Incidenza ratei 13°, 14°, ferie e permessi	€ 0,17	€ 0,18
Contributi Inps c/azienda	€ 0,04	€ 0,04
TFR	€ 0,05	€ 0,06
<b>TOTALE COSTO ORARIO</b>	<b>€ 0,89</b>	<b>€ 0,96</b>
<b>Retribuzione ore in azienda eccedenti a quelle indicate nel PFI</b>		
Retribuzione mensile lorda	€ 1.052,19	€ 1.133,13
Retribuzione oraria lorda	€ 6,26	€ 6,74
Incidenza di ratei 13°, 14°, ferie e permessi	€ 1,68	€ 1,81
<b>Totale retribuzione oraria lorda</b>	<b>€ 7,94</b>	<b>€ 8,56</b>
Contributi Inps c/azienda	€ 0,40	€ 0,43
TFR	€ 0,54	€ 0,58
<b>TOTALE COSTO ORARIO (ore eccedenti PFI)</b>	<b>€ 8,88</b>	<b>€ 9,57</b>

<b>METALMECCANICA INDUSTRIA 3° LIVELLO</b>		
Retribuzione contrattuale mensile presa a base 1.590,22 euro Accordo 19 luglio 2017 in materia di apprendistato del CCNL Metalmeccanica Industria		
	Apprendistato 3° anno scolastico (retribuzione 60%)	Apprendistato 4° anno scolastico (retribuzione 65%)
<b>Retribuzione oraria formazione esterna (=scuola)</b>	zero	zero
<b>Retribuzione ore di formazione interna(=azienda)</b>	€ 0,55	€ 0,60
Incidenza ratei 13°, ferie e permessi	€ 0,12	€ 0,17
Inps c/azienda	€ 0,03	€ 0,03
TFR	€ 0,04	€ 0,05
<b>TOTALE COSTO ORARIO</b>	<b>€ 0,75</b>	<b>€ 0,85</b>
<b>Retribuzione ore in azienda eccedenti a quelle indicate nel PFI</b>		
Retribuzione mensile lorda	€ 954,13	€ 1.033,64
Retribuzione oraria lorda	€ 5,52	€ 5,97
Incidenza di ratei 13°, ferie e permessi	€ 1,20	€ 1,30
Totale retribuzione oraria lorda	€ 6,72	€ 7,28
Inps c/azienda	€ 0,34	€ 0,36
TFR	€ 0,44	€ 0,48
<b>TOTALE COSTO ORARIO ORE ECCEDENTI PFI</b>	<b>€ 7,50</b>	<b>€ 8,12</b>

<b>METALMECCANICA ARTIGIANA 5° LIVELLO</b>		
Retribuzione contrattuale mensile presa a base 1.298,12 euro Accordo interconfederale regionale sul contratto di apprendistato del 1° settembre 2016		
	Apprendistato 3° anno scolastico* (retribuzione 51%)	Apprendistato 4° anno scolastico* (retribuzione 56%)
<b>Retribuzione oraria formazione esterna (=scuola)</b>	zero	zero
<b>Retribuzione ore di formazione interna (=azienda)</b>	€ 0,38	€ 0,42
Contributi Inps c/azienda	€ 0,02	€ 0,02
TFR	€ 0,03	€ 0,03
<b>TOTALE COSTO ORARIO**</b>	<b>€ 0,43</b>	<b>€ 0,47</b>
<b>Retribuzione ore in azienda eccedenti a quelle indicate nel PFI</b>		
Retribuzione mensile lorda	€ 662,04	€ 726,95
Retribuzione oraria lorda	€ 3,83	€ 4,20
Incidenza di ratei 13°, ferie e permessi	€ 0,70	€ 0,77
<b>Totale retribuzione oraria lorda</b>	<b>€ 4,53</b>	<b>€ 4,97</b>
Contributi Inps c/azienda	€ 0,23	€ 0,25
TFR	€ 0,31	€ 0,34
Quota di adesione contrattuale alla previdenza complementare	€ 2,89	€ 2,89
<b>TOTALE COSTO ORARIO ORE ECCEDENTI PFI</b>	<b>€ 7,95</b>	<b>€ 8,45</b>

\*L'accordo interconfederale regionale fa riferimento al primo anno di inserimento.

\*\* Secondo l'accordo interconfederale regionale sul contratto di apprendistato del 1° settembre 2016, art. 10: «La maturazione dei ratei degli istituti contrattuali indiretti o differiti avverrà sulla base di quanto indicato dalla contrattazione collettiva e non è prevista durante le ore di formazione (interna o esterna)».

## **2. FAQ**

### **Qual è la differenza tra alternanza scuola-lavoro e l'apprendistato duale?**

L'ASL è una metodologia didattica, che si svolge sotto la responsabilità della scuola dove il ragazzo è giuridicamente uno studente. L'apprendistato duale è invece un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, regolato dalla normativa statale, regionale e di settore in materia, finalizzato a favorire la transizione scuola lavoro grazie all'apprendimento da parte degli alunni nell'impresa e un inserimento più immediato nella stessa.

### **A chi spettano gli oneri Inail e la formazione in materia di salute e sicurezza?**

Come indicato nel vademecum pubblicato dal Ministero del Lavoro «il soggetto ospitante è tenuto agli adempimenti previsti dalla normativa tra cui: la formazione in materia di sicurezza; la sorveglianza sanitaria; l'adozione di dispositivi di protezione; l'individuazione dei rischi specifici». Il datore di lavoro è tenuto altresì ad assicurare l'apprendista contro gli infortuni sul lavoro e le malattie.

### **In caso di passaggio dalla qualifica al diploma professionale è necessario effettuare un nuovo contratto o fare una trasformazione/proroga del primo?**

Nel caso in cui il primo contratto fosse finalizzato al conseguimento della qualifica, è necessario effettuare un nuovo contratto per il conseguimento del diploma professionale. La durata del contratto può essere prorogata fino a un anno,

- a) per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo, qualora al termine del periodo formativo l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale
- b) nel caso in cui l'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale e intenda consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione

del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di istruzione professionale.

Se l'apprendista ha conseguito la qualifica o il diploma professionale è altresì possibile trasformare il contratto in essere in apprendistato professionalizzante (art. 44, d.lgs. n. 81/2015) per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, come previsto all'art. 42, comma 5 del d.lgs. n. 81/2015, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva, al netto dei mesi già svolti in apprendistato primo livello.

**Quali comunicazioni deve fare il datore di lavoro prima dell'assunzione?**

Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione telematica preventiva di assunzione, inviando, entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione, il modulo Unificato LAV. Dovranno essere comunicate ulteriori variazioni inerenti il rapporto di lavoro.

**Durante la fase di formazione in aula (scuola) è necessario effettuare una doppia registrazione delle presenze?**

No.

**La formazione esterna presso l'istituzione formativa viene svolta in orario di lavoro?**

Sì, durante la formazione svolta presso l'istituzione formativa, l'apprendista ha lo status di "studente".

**Cosa s'intende per formazione esterna e formazione interna?**

Per formazione interna s'intende quella svolta all'interno dell'impresa mentre per formazione esterna s'intende quella svolta nell'istituzione formativa.

**Quali obblighi ha il datore di lavoro per il Libro Unico del Lavoro?**

L'apprendista verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le normative vigenti.

**Quale normativa si applica nel caso in cui il CCNL di riferimento non disciplini l'apprendistato di primo livello?**

Qualora il CCNL specifico non disciplini l'apprendistato di primo livello, si applicano gli accordi interconfederali e, per quanto non previsto da tali ac-

cordi, per quanto compatibile, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante. Resta fermo il rispetto dei principi fissati dall'art. 42 d.lgs. n. 81/2015 (disciplina generale).

Ricordiamo inoltre l'interpello n. 4/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che prevede la possibilità per il datore di lavoro, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, di far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto.

### **Come si attua la trasformazione da apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante?**

Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ovvero del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante ovvero un prolungamento della fase formativa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi di riferimento. In ogni caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non deve essere superiore a quella individuata dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

### **Qual è l'età minima di accesso al lavoro?**

Nonostante l'ammissione al lavoro sia subordinata al compimento dei 16 anni ed all'assolvimento di 10 anni relativi all'obbligo scolastico, l'interpello n. 11/2016 ha evidenziato come per i giovani che abbiano compiuto 15 anni di età, viga la possibilità di essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in tutti i settori di attività.

### **Qual è l'orario di lavoro per l'apprendista minorenni?**

Per gli adolescenti, ovvero coloro che hanno un'età compresa tra i 15 e i 18 anni e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico, l'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere e 40 ore settimanali. Con interpello n. 11/2016 il Ministero del lavoro ha chiarito che i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato di primo livello, possono effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali.

Per i minori vige il divieto di adibirli al lavoro notturno e straordinario e deve essere assicurato un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi e comprendente la domenica.

### **Qualora l'apprendista sia un minore occorre acquisire il certificato del casellario giudiziario?**

Il d.lgs. n. 39/2014 ha attuato la direttiva 2011/93/UE relativa alla lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

La norma prevede che i datori di lavoro che intendano impiegare al lavoro una persona per lo svolgimento di attività professionali o attività volontarie che comportino *contatti diretti e regolari con i minori*, dovranno acquisire, previo consenso dell'interessato, il certificato del casellario giudiziario al fine di verificare l'assenza di condanne per prostituzione e pornografia minorile; detenzione di materiale pornografico realizzato con minori; pornografia virtuale e adescamento minori via web; interdizione perpetua da qualunque incarico in scuole, uffici o istituzioni frequentate da minori.

L'interpello n. 25/2014 del Ministero del lavoro precisa inoltre che «Per le suddette ragioni, anche in presenza di tirocinanti o lavoratori minorenni in azienda, non si richiede al datore di lavoro l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella stessa unità produttiva, quand'anche addetto ad attività di tutoraggio, svolgendosi di norma tale ultima attività in via eventuale e, comunque, complementare all'attività lavorativa principale per il cui svolgimento il lavoratore è stato assunto. Infine, si ribadisce che l'obbligo in questione sussiste al momento dell'assunzione del lavoratore e non anche nel caso in cui, nel corso di un rapporto di lavoro già instaurato, lo stesso sia successivamente spostato ad altra attività rientrante nel campo applicativo della disposizione».

I dettagli della norma e la relativa documentazione sono reperibili al seguente link: [https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_3\\_3\\_7.np?tab=d](https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_3_3_7.np?tab=d)

### **Posso licenziare l'apprendista?**

Il d.lgs. n. 81/2015 rimanda agli accordi interconfederali e ai CCNL la maggior parte delle discipline sull'istituto.

La parte generale applicabile a tutte le tipologie di apprendistato prevede che il contratto di apprendistato abbia una durata minima non inferiore a sei mesi (ferme restando le discipline delle Province e Regioni autonome).

In caso di licenziamento illegittimo si applicano le sanzioni previste dalla normativa di riferimento.

Nel contratto di apprendistato di primo livello il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Il recesso con preavviso è previsto al termine del periodo di apprendistato e, se nessuno recede il rapporto, prosegue come contratto a tempo indeterminato.

Sicuramente la materia dovrà essere contenuta nel protocollo con l'istituzione scolastica.

### **Cosa fare in caso di dimissioni dell'apprendista?**

Il contratto di apprendistato di I livello deve svilupparsi all'interno di un percorso formativo co-progettato tra Istituzione Scolastica, datore di lavoro e apprendista.

Le eventuali dimissioni dell'apprendista saranno a loro volta concordate, anche per la conseguente verifica del raggiungimento del numero minimo di ore di formazione, volte alla certificazione delle competenze e all'ammissione agli esami.

Anche in tale ipotesi vige l'obbligo del rispetto dei termini di preavviso (o il pagamento dell'indennità sostitutiva) e di convalida.

## **3. Glossario**

Sciogliere in modo pratico-operativo la complessità del sistema apprendistato sarà il principale compito delle pagine che seguono. Per raggiungere un simile obiettivo, tuttavia, è necessaria una certa familiarità con termini e concetti che spesso ritornano. Si tratta di nozioni che afferiscono non solo al campo più strettamente giuridico, ma, vista la natura del contratto di apprendistato, spesso sono in collegamento con il linguaggio tecnico del mondo della formazione e quello scolastico.

Per tale ragione, si rende necessario un primo glossario che racchiuda le parole chiave per comprendere le potenzialità e le finalità dell'istituto.

È bene iniziare dai termini che possono fare da guida per orientarsi nel sistema dell'apprendistato in generale.

**Apprendistato:** contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Si tratta di uno strumento attraverso cui è possibile conseguire i titoli propri dell'istruzione se-

condaria superiore e i titoli dell'alta formazione universitaria, nonché apprendere le competenze proprie di una determinata professione o di una attività ricerca.

**Apprendistato di I livello:** strumento di integrazione tra formazione e lavoro con cui è possibile conseguire tutti i titoli propri dell'istruzione e formazione secondaria superiore. In particolare, è finalizzato ad ottenere la qualifica e il diploma professionale, il diploma di scuola secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

**Periodo di apprendistato:** periodo necessario a conseguire il titolo cui è finalizzato il contratto o ad acquisire le competenze proprie del mestiere. Questo ha una durata minima di 6 mesi, mentre quella massima varia a seconda del titolo di studio da conseguire o della qualificazione professionale da ottenere. Una volta terminato, se nessuna delle due parti recede, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

**Piano formativo individuale (PFI):** documento che deve essere contenuto in forma sintetica all'interno del contratto individuale di lavoro e che riporta il progetto formativo proprio di quel percorso di apprendistato. Per il I livello, la redazione del PFI è a carico dell'istituzione formativa con la sola collaborazione dell'impresa.

**Datore di lavoro:** soggetto giuridico titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva.

**Istituzioni formative:** l'articolo 2, comma 1, del decreto ministeriale 12 ottobre 2015 indica in modo specifico quali sono gli enti che possono essere considerati istituzione formativa all'interno del sistema duale:

1. le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai decreti del Presidente della Repubblica n. 87, n. 88 e n. 89 del 2010 e relativi decreti attuativi;
2. le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al decreto legislativo n. 226/2005;
3. i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 263/2012;

4. le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
5. gli istituti tecnici superiori (ITS) di cui agli articoli 6-8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008;
6. le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM);
7. le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

**Tutor formativo:** assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

**Tutor aziendale:** favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Può essere anche il datore di lavoro.

L'art. 42 comma 5 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che spetti ai contratti collettivi definire le caratteristiche soggettive del tutor. In linea generale, nelle imprese artigiane che occupano meno di 15 dipendenti, tale ruolo può essere svolto da un lavoratore designato dal datore di lavoro oppure, dal titolare stesso e da taluno dei soci o da un familiare coadiuvante. Per poter ricoprire tale ruolo il lavoratore designato dovrà possedere i requisiti sanciti dalla contrattazione collettiva e in ogni caso in possesso di un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista raggiungerà al termine del periodo formativo in apprendistato, svolgere un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista e vantare una esperienza professionale significativa o comunque adeguata (ragionevolmente per un periodo di almeno tre anni).

**Protocollo:** accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. La stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative.

**Formazione interna e formazione esterna:** periodi di apprendimento formale, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera *b*, del decreto legislativo n. 13/2013, che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

Elenco fonti citate	
Apprendistato	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.lgs. n. 81/2015</li><li>• d.m. 12 ottobre 2015</li><li>• d.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050, allegato A</li><li>• Interpello n. 4/2013</li><li>• Legge n. 92/2012</li><li>• D.lgs. n. 167/2011</li></ul>
Lavoro dei minori	<ul style="list-style-type: none"><li>• Legge n. 977/1967</li><li>• Interpello n. 11/2016</li><li>• D.lgs. n. 39/2014</li><li>• Interpello n. 25/2014</li></ul>
Sicurezza	<ul style="list-style-type: none"><li>• D.lgs. n. 69/2013</li><li>• D.lgs. n. 81/2008</li><li>• Circolare n. 1/2000</li></ul>
Incentivi	<ul style="list-style-type: none"><li>• Circolare Inps n. 109/2017</li><li>• Messaggio Inps n. 2499/2017</li><li>• Legge n. 232/2016</li><li>• D.lgs. n. 150/2015</li><li>• Legge n. 190/2014</li></ul>

#### 4. Quadro di recezione nei CCNL

L'analisi della disciplina comune in materia di apprendistato ha messo in evidenza il ruolo centrale dell'azione delle parti sociali nel rendere operativo il sistema dell'apprendistato così come definito dal capo V del decreto legislativo n. 81/2015. A livello interconfederale o di contrattazione collettiva nazionale l'azione delle associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale risulta infatti fondamentale non solo per sciogliere i pesanti dubbi legati, come si è visto, ad una definizione del periodo transitorio alquanto incerta, ma anche per dar vita ad un moderno ap-

prendistato inteso come leva di *placement* incentrato sulle reali e diversificate esigenze e peculiarità proprie di ogni settore produttivo.

Una simile urgenza, tuttavia, non pare essere stata pienamente colta dalle parti sociali. Non avendo avuto un termine perentorio dal decreto legislativo n. 81/2015 per procedere all'adeguamento della disciplina contrattuale relativa all'apprendistato, queste si sono mosse in ordine piuttosto sparso. Pochi sono infatti gli accordi a livello interconfederale che si sono registrati in materia, come dimostra la tabella che segue.

<b>Accordi interconfederali a livello nazionale</b>	
<b>Firmatari</b>	<b>I livello</b>
Confindustria, Cgil, Cisl, Uil	√
AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl, Uil	√
Confservizi, Cgil, Cisl, Uil	√
Confapi, Cgil, Cisl, Uil	√
<b>Accordi interconfederali a livello regionale in Veneto</b>	
<b>Firmatari</b>	<b>I livello</b>
Confartigianato, CNA, Casartigiani, Cgil, Cisl, Uil	√

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

Riepilogo degli apprendistati di primo livello avviati da gennaio 2016 ad aprile 2017 (Fonte: sito Ministero Lavoro evento 13 luglio 2017)

## COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

### APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

REGIONI	VALORI ASSOLUTI DEL NUMERO DEI CONTRATTI GENNAIO 2016-APRILE 2017
PIEMONTE	253
VALLE D'AOSTA	11
LOMBARDIA	2.469
BOLZANO	3.104
TRENTO	129
VENETO	632
FRIULI VENEZIA GIULIA	72
LIGURIA	243
EMILIA ROMAGNA	477
<b>NORD</b>	<b>7.388</b>
TOSCANA	277
UMBRIA	97
MARCHE	162
LAZIO	627
<b>CENTRO</b>	<b>1.163</b>
ABRUZZO	170
MOLISE	7
CAMPANIA	612
PUGLIA	250
BASILICATA	71
CALABRIA	267
SICILIA	628
SARDEGNA	56
<b>SUD</b>	<b>2.061</b>
<b>TOTALE</b>	<b>10.612</b>

Media mensile contratti anno 2015: 551,58

Media mensile contratti da gennaio 2016 ad aprile 2017: 663,5



A.N.C.L. Regione Veneto

## PROGETTO APPRENDISTATO “EASY”

Grazie alla proficua collaborazione tra ANCL Veneto ed ADAPT, negli ultimi quattro anni, è stato possibile offrire ai colleghi iscritti all'ANCL un efficiente servizio di redazione e gestione dei Piani Formativi Individuali (PFI) nell'apprendistato professionalizzante.

Alcuni dati di sicuro interesse:

- 400 differenti PFI in formato word presenti nella piattaforma web dedicata
- 40 Settori merceologici contenenti fonti normative e schede sinottiche
- Servizio di assistenza personalizzata con cadenza mensile presso le U.P. ANCL del Veneto
- Possibilità di verifica dei Piani Formativi via e-mail
- Supporto alla rendicontazione della formazione professionale effettuata secondo il PFI elaborato
- Modulo di formazione e-learning di lingua inglese per le aziende del settore Commercio e Turismo
- Oltre 200 Consulenti del Lavoro iscritti al progetto
- Costo 2017: 150 € annui con accesso illimitato alla piattaforma

Da settembre 2017 il servizio coinvolgerà anche **l'apprendistato di primo livello, con il servizio di assistenza alla redazione del contratto di lavoro.**

Per maggiori informazioni è possibile contattarci al seguente indirizzo [apprendistato.pfi@ancl.vi.it](mailto:apprendistato.pfi@ancl.vi.it) – Referente progetto: Monica Zanotto

*Team Apprendistato ANCL Veneto*