

***APPRENDISTATO:
ASPETTI FORMATIVI E CONTRIBUTIVI
dott. Alessandro D'Amico
Presidente Nazionale Unica Formazione***

E' un contratto di lavoro subordinato definito a "causa mista" poiché prevede che l'impresa/azienda impartisca o faccia impartire all'apprendista assunto alle proprie dipendenze la formazione professionale durante il rapporto di lavoro.

Con tale contratto, infatti, l'apprendista svolge il proprio lavoro collaborando alla realizzazione dei prodotti e/o servizi dell'impresa dietro corrispettivo dell'attività svolta e contemporaneamente il datore di lavoro impartisce, direttamente o attraverso soggetti in possesso di specifiche caratteristiche, la formazione necessaria al conseguimento della qualifica/qualificazione professionale per raggiungere la qualifica per la quale l'apprendista è stato assunto. In cambio di questo impegno formativo, il datore di lavoro beneficia di due agevolazioni:

- la riduzione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;
- l'esclusione dell'apprendista dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti.

- **Vecchio apprendistato: Legge n. 25 del 19/01/1955 e s.m.i. Legge n. 196 del 24/06/1997, art. 16.**
- **Nuovo apprendistato”: Legge n. 30 del 14/02/2003 e il Decreto Legislativo n. 276/2003 del 10/09/2003.**
- **Riforma dell’apprendistato: DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011 , n. 167 Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.**

FONTE NORMATTIVA

D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (1) (2). Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

DEFINIZIONE: *L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.*

DISCIPLINA GENERALE: La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;
- previsione di una durata minima del contratto **non inferiore a sei mesi**, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni

FONTI NORMATIVE

D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (1) (2). Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;

- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

FONTE NORMATTIVA

D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (1) (2). Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

<i>Tipologia</i>	<i>requisiti di età dei lavoratori</i>	<i>finalità</i>	
1) APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA SUPERIORE	tra i 15 e i 25 anni (non compiuti)	conseguimento di un titolo di studio (qualifica o diploma professionale e anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico)	
2) APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA	tra i 18 e i 29 anni	conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca	
3) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O "CONTRATTO DI MESTIERE "	tra i 18 e i 29 anni*	qualifica professionale, valida ai fini contrattuali (non titolo di studio) .	
<p>* Dal 2016 è possibile assumere con questo contratto anche i lavoratori OVER 29 beneficiari di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, senza limiti di età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per l'accesso l'Inps ha chiarito che il lavoratore non deve necessariamente percepire materialmente ad es. la NASPI ma semplicemente essere titolare del diritto.</p>			

il datore di lavoro che occupa fino a 9 dipendenti non può superare rapporto numerico di 1 a 1, ossia un **apprendista** per un lavoratore qualificato o specializzato; il datore di lavoro che occupa oltre 9 dipendenti può assumere 2 **apprendisti** ogni 3 dipendenti qualificati o specializzati.

Il messaggio 10 aprile 2019, n. 1478 fornisce chiarimenti in merito al **regime contributivo** applicabile ai rapporti di **apprendistato professionalizzante** degli apprendisti alle dipendenze di un datore di lavoro che occupi un numero di addetti **pari o inferiore a nove**.

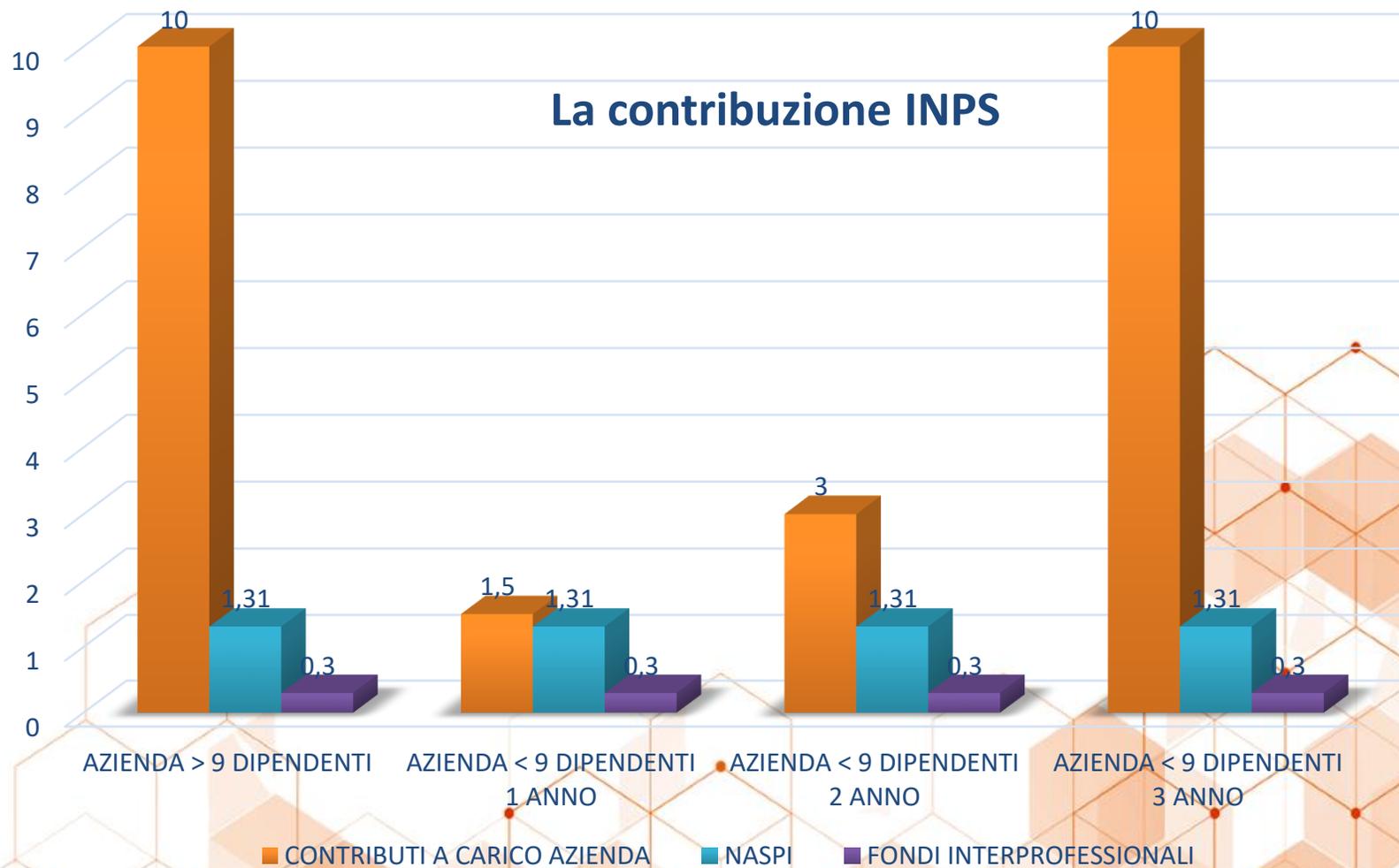
Con la circolare INPS 14 novembre 2018, n. 108 sono state illustrate le istruzioni in materia di regime contributivo applicabile ai contratti di apprendistato per i datori di lavoro sopraccitati e le riduzioni applicate.

Il **datore di lavoro** è tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpl nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%, incrementata dalle aliquote di finanziamento delle prestazioni erogate a titolo di CIGO/ CIGS o di fondi di solidarietà per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, c.d. Jobs Act.

Se l'azienda ha un numero di dipendenti **superiore a 9**, la contribuzione che deve versare è ridotta rispetto ai normali lavoratori subordinati. E' pari all'11,61% per l'intero periodo dell'apprendistato e anche per l'anno successivo qualora stabilizzi il dipendente. L'aliquota è già comprensiva dell'1,31% (NASpl) e del contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione continua.

Se invece l'azienda ha un numero di dipendenti **pari o inferiore a 9 unità**, le regole cambiano. Nel **primo anno** di contratto l'azienda deve infatti farsi carico di contributi pari all'1,50% ai quali si aggiunge l'1,61% a finanziamento di Naspi (1,31%) e formazione continua (0,30%). Il totale è pari al 3,11%. Nel secondo anno, invece, la contribuzione sale al 4,61%: raddoppia la quota dell'1,50% e, per quanto riguarda Naspi e formazione continua, l'1,61% resta invariato. E' dal terzo anno, infine, che la contribuzione – salvo agevolazioni – sale all'11,61% (10% + 1,61%).

APPRENDISTATO: Le agevolazioni Contributive RIEPILOGO

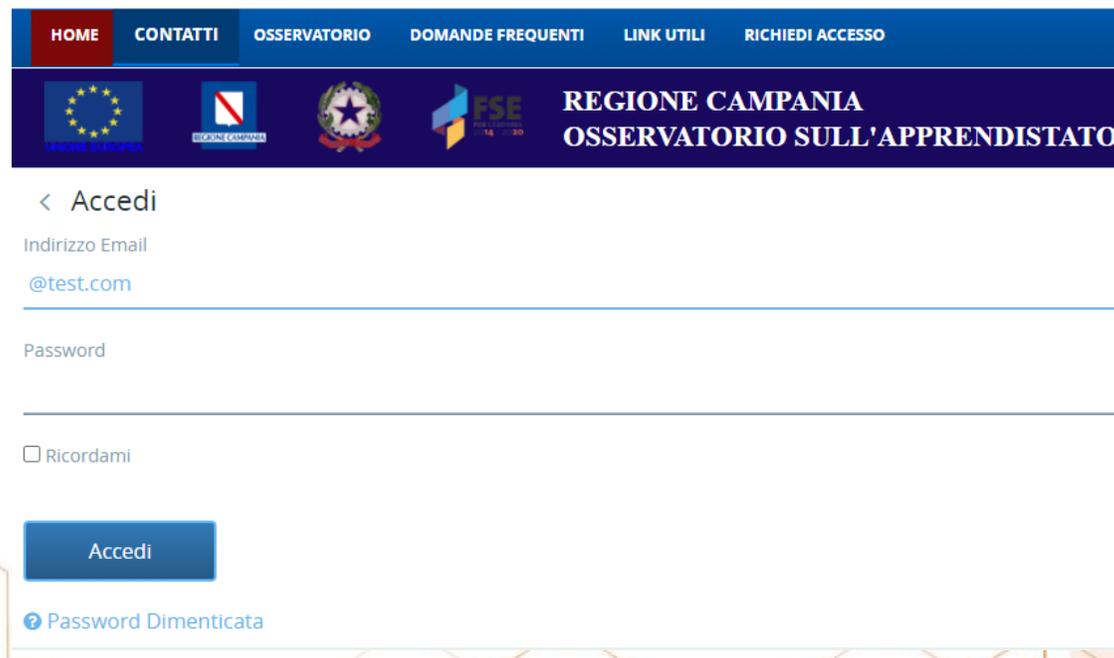


APPRENDISTATO: L'obbligo Formativo dell' Apprendista Decreto Direttoriale n. 6 del 02/02/2018 in materia di COMUNICAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN REGIONE CAMPANIA

Nell'Apprendistato professionalizzante la formazione, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a centoventi per la durata del triennio, tenuto conto del titolo di studio e delle competenze possedute dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- a) 120 ore se l'apprendista è privo di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- b) 80 ore, se l'apprendista è in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) 40 ore se l'apprendista è in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Le comunicazioni attinenti il contratto di apprendistato professionalizzante vanno effettuate mediante il portale accessibile al sito www.apprendistatoregionecampania.it



The screenshot shows the login interface of the 'REGIONE CAMPANIA OSSERVATORIO SULL'APPRENDISTATO'. The navigation bar includes links for HOME, CONTATTI, OSSERVATORIO, DOMANDE FREQUENTI, LINK UTILI, and RICHIEDI ACCESSO. Below the navigation bar are logos for the European Union, the Campania Region, and the FSE (Fondo Sociale Europeo). The main content area features a login form with the following elements:

- A back arrow and the text '< Accedi'.
- An 'Indirizzo Email' field containing '@test.com'.
- A 'Password' field.
- A checkbox labeled 'Ricordami'.
- A blue 'Accedi' button.
- A link for 'Password Dimenticata' with a question mark icon.

La comunicazione deve essere effettuata entro 30 gg dalla comunicazione UNILAV e comunque non oltre i primi sei mesi di instaurazione del rapporto di lavoro, periodo entro il quale dovrà essere avviata anche l'attività formativa

Il datore di lavoro in fase di comunicazione dovrà indicare se ha capacità formativa interna oppure se intende avvalersi di un Ente Formativo accreditato ai sensi della D.G.R. 242 del 2013.

Una volta inserite le informazioni identificative dell'apprendista e la tipologia di mansione svolta, il portale genera automaticamente il PFI – Piano Formativo Individuale. Il PFI viene generato per tutta la durata del Contratto di Apprendistato e vengono indicate le materie di base e trasversali, quelle da svolgere in aula o in FAD – Formazione a Distanza e le materie da svolgere in modalità OtJ

Per ogni annualità l'ente formativo provvederà al rilascio dell'attestato di frequenza con l'evidenza della qualifica professionale conseguita dall'apprendista.

Annualità 1 - Formazione in Aula
UF1 - Accoglienza. Durata: 4 ore
UF2 - Formazione Generale sulla sicurezza. Durata: 10 ore
UF3 - La contrattualistica del lavoro diritti e doveri dei lavoratori, la contrattazione collettiva, elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.. Durata: 10 ore
UF4 - Organizzazione e Qualità Aziendale. Durata: 16 ore
Annualità 1 - On the job
UF5 - On the job. Durata: 80 ore
Annualità 2 - Formazione in Aula
UF1 - Comportamenti sicuri sui luoghi di lavoro. Durata: 12 ore
UF2 - Informatica di base. Durata: 8 ore
UF3 - Informatica Avanzata. Durata: 8 ore
UF4 - Informatica Avanzata: internet e posta elettronica. Durata: 8 ore
UF5 - Tecniche di comunicazione e relazione interpersonale gestione del tempo problem solving processi decisionali. Durata: 4 ore
Annualità 2 - On the job
UF6 - On the job. Durata: 80 ore
Annualità 3 - Formazione in Aula
UF1 - Lingua Italiana base (obbligatorio per gli stranieri). Durata: 0 ore
UF2 - Assumere comportamenti civici e sociali. Durata: 10 ore
UF3 - Lingua Inglese –Livello Base. Durata: 10 ore
UF4 - Lingua Inglese –Livello Intermedio. Durata: 10 ore
UF5 - Elementi di base della Professione/Mestiere. Durata: 10 ore
Annualità 3 - On the job
UF6 - On the job. Durata: 80 ore