

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN EDILIZIA

Art. 92 - Ccnl per i dipendenti delle imprese edili e affini



ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI

Direzione Relazioni Industriali

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO IN EDILIZIA

Art. 92 - Ccnl per i dipendenti delle imprese edili e affini

Grafica ed editoria
a cura di ANCE Servizi

Giugno 2019

EDILSTAMPATM
editrice dell'ANCE

via G.A. Guattani 20 - 00161 Roma

Disciplina generale	5
A Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (età 15-25 anni)	9
B Apprendistato professionalizzante (età 18-29 anni)	12
C Apprendistato di alta formazione e ricerca (età 18-29 anni)	13
Allegati	17
All. 1. Lavorazioni artistiche	18
All. 2. Piano formativo individuale	19
All. 3. Tabelle apprendisti impiegati	25
All. 3. Tabelle apprendisti operai.....	31
Riferimenti normativi	35
Dlgs n. 81/2015	36
D.M. 12 ottobre 2015	47
Art. 92 Ccnl per i dipendenti delle imprese edili e affini.....	68

Disciplina generale

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione di giovani, articolato nelle seguenti tipologie:

- A)** apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- B)** apprendistato professionalizzante;
- C)** apprendistato di alta formazione e di ricerca.

FORMA DEL CONTRATTO

Il contratto, in forma scritta, deve contenere:

- prestazione oggetto del contratto;
- qualificazione professionale da acquisire al termine del contratto;
- piano formativo individuale (PFI¹).

I percorsi formativi aziendali possono essere finanziati tramite i Fondi paritetici interprofessionali (art. 118 L. n. 388/2000), art. 12 D.Lgs n. 276/2003), anche attraverso accordi con le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano.

DURATA DEL CONTRATTO

La durata del contratto di apprendistato varierà in considerazione di:

- qualificazione da conseguire;
- titolo di studio;
- crediti professionali e formativi acquisiti;
- bilancio delle competenze realizzato da soggetti pubblici o dalle Scuole Edili/Enti Unificati accreditati mediante accertamento dei crediti formativi.

La *durata minima* sarà di **6 mesi** e la durata massima varierà in base alle diverse tipologie contrattuali:

- A)** Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore:
 - **3 anni** per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
 - **4 anni** per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
 - **1 anno** per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
 - **2 anni** per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato.

Per le altre fattispecie non espressamente richiamate, si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

¹ Cfr. Allegato 2).

B) Apprendistato professionalizzante:

- **36 mesi** per le lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione contrattuale;
- **48 mesi** per le *lavorazioni artistiche*² relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano.

C) Apprendistato di alta formazione:

- **36 mesi.**

In caso di assenze dal lavoro superiori a 30 giorni, considerate sia singolarmente che cumulativamente, la durata del contratto di apprendistato potrà essere prolungata di un periodo di tempo pari a quello di mancato svolgimento dell'attività lavorativa, per interruzioni determinate da:

- malattia;
- malattia professionale;
- infortunio sul lavoro;
- congedi obbligatori di maternità e di paternità;
- altra causa di sospensione involontaria dal lavoro (anche per ammortizzatori sociali).

In tali casi, il datore di lavoro dovrà comunicare all'apprendista la scadenza definitiva e indicare le assenze che hanno determinato la proroga.

**LIVELLO DI
INQUADRAMENTO**

Il livello di inquadramento dovrà tenere conto di quanto previsto nella classificazione dei lavoratori (art. 77 del Ccnl), inclusa la voce laureati e diplomati, esclusa la relativa maggiorazione.

PATTO DI PROVA

Per gli impiegati, il patto di prova si applica a tutti i livelli³ come segue:

- impiegati di prima categoria super: non superiore a **6 mesi**;
- impiegati di prima categoria: non superiore a **5 mesi**;
- impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello: **3 mesi**;
- impiegati di terza e quarta categoria primo impiego: **2 mesi**.

Per gli operai, di qualsiasi livello, sarà pari a **8 settimane**.

**NUMERO MASSIMO
APPRENDISTI**

Il datore di lavoro con un numero di lavoratori *superiore a 10* unità:

- potrà assumere un numero di apprendisti che non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle *maestranze specializzate e qualificate*⁴ in servizio presso lo stesso datore di lavoro.

² Cfr. Allegato 1).

³ Art. 42 Ccnl.

⁴ Per maestranze specializzate e qualificate si intendono i lavoratori (sia operai che impiegati) con un livello di inquadramento non inferiore al secondo.

Il datore di lavoro con un numero di lavoratori **inferiore a 10** unità:

- il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate/qualificate non può superare il 100%.

Il datore di lavoro con un numero di lavoratori qualificati o specializzati **inferiore a 3** o che non ne abbia **nessuno**:

- può assumere un numero di apprendisti non superiore a 3.

Non è possibile assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Per le imprese con **più di 50** dipendenti:

- l'assunzione di apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, del **20%** di apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro;
- la percentuale è ridotta al **15%** per le assunzioni di lavoratori iscritti alla Blen.it;
- la frazione risultante sarà arrotondata all'unità superiore se risulti pari o superiore allo 0,5%.
- non si computano i rapporti di apprendistato cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa;
- è comunque sempre possibile assumere n. **1** lavoratore con un contratto di apprendistato professionalizzante;

CUMULO PERIODI DI APPRENDISTATO

I periodi prestati come apprendista presso più imprese si cumulano, se riferiti alle stesse attività lavorative, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e se riferite alle stesse attività lavorative.

L'apprendista dovrà documentare, all'atto di assunzione, i periodi già prestati e l'eventuale frequenza ai corsi di formazione che l'impresa dovrà registrare nel Fascicolo elettronico del lavoratore, o nel libretto formativo edile o in altri sistemi di registrazione equivalenti.

Al termine del periodo di apprendistato, l'impresa dovrà utilizzare i sistemi suddetti per attestare i periodi di apprendistato già compiuti, con l'eventuale collaborazione della Scuola Edile/Ente unificato.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato e la retribuzione iniziale dell'apprendista è quella del semestre nel quale il precedente rapporto è stato interrotto.

COMPITI SCUOLA EDILE/ENTE UNIFICATO

La Scuola Edile/Ente unificato si occuperà di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;

- predisposizione di moduli e formulari per la redazione del PFI⁵ ed eventuale assistenza all'impresa nella definizione del medesimo;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- formazione dei tutor aziendali;
- assistenza e accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo.

Formazione esterna: le ore sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese.

All'atto dell'assunzione l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile/Ente Unificato per lo svolgimento di **24 ore, comprensive delle 16 ore** previste dall'art. 91 del Ccnl industria e delle **8 ore destinate alla sicurezza** previste dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è disciplinato dall'art. 5 per gli operai e dall'art. 43 per gli impiegati e dalle norme di legge.

RIPOSI, FERIE E MALATTIA

Riposi: si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 lett. B) per gli operai e all'art. 43 lett. B) per gli impiegati.

Ferie: si applicano le disposizioni di cui all'art. 15 per gli operai e all'art. 62 per gli impiegati.

Malattia: il trattamento economico e normativo è quello previsto dall'art. 26 per gli operai e dall'art. 66 per gli impiegati. In caso di assenza per malattia dell'apprendista impiegato, l'impresa sarà tenuta a corrispondere la differenza tra il trattamento economico a carico dell'Inps e quello previsto per gli impiegati all'art. 66.

Infortunio sul lavoro e malattia professionale: il trattamento economico e normativo è quello previsto dall'art. 27 per gli operai e dall'art. 67 per gli impiegati.

RECESSO E PREAVVISO

Il preavviso, la cui durata è disciplinata all'art. 32 per gli operai e all'art. 71 per gli impiegati, decorre dal momento del recesso dal contratto ex art. 2118 c.c., al termine del periodo di apprendistato.

Durante il preavviso si continua ad applicare la disciplina dell'apprendistato.

Se le parti non recedono, il rapporto procede come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

TUTOR AZIENDALE

Il tutor aziendale deve:

- collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda per valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza;

⁵ Cfr. Allegato 2).

- collaborare con il tutor formativo per la compilazione del dossier individuale dell'apprendista, secondo lo schema definito con il D.M. 12 ottobre 2015 per l'apprendistato di primo e terzo livello (ex artt. 43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015);
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

Le funzioni di tutor aziendale possono essere svolte:

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;
- dal titolare dell'impresa stessa;
- da un socio o da un familiare coadiuvante.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
- b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver frequentato un apposito corso formativo a titolo gratuito, da effettuarsi in via prioritaria presso la Scuola Edile/Ente unificato.

Ciascun tutor può affiancare non più di **5** apprendisti.

A

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore⁶ (età 15-25 anni)

PERCORSO FORMATIVO

Il percorso formativo è basato sull'integrazione tra istruzione e formazione professionale e attività di lavoro (alternanza formativa) attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

La formazione viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati⁷.

Le qualifiche o diplomi professionali di istruzione e formazione professionale di riferimento corrispondono alle figure professionali di cui al decreto interministeriale 15 giugno 2010, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

È necessaria la *sottoscrizione di un protocollo*⁸ tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente.

Per le ore di **formazione svolte nell'istituzione formativa**: il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo.

⁶ La regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al D.M. 12 ottobre 2015.

⁷ Ove accreditati secondo la normativa vigente.

⁸ Secondo quanto stabilito con il D.M. 12 ottobre 2015.

Per le ore di **formazione a carico dell'azienda**: è riconosciuta all'apprendista il **10%** della retribuzione che gli sarebbe dovuta.

Il PFI⁹ è redatto dall'istituzione formativa (tra cui la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale), con l'impresa ai sensi del D.M. 12 ottobre 2015, cui fare riferimento anche per:

- formazione interna/esterna;
- standard formativi;
- certificazione delle competenze.

All'apprendista viene attribuito convenzionalmente:

- il 2° livello di inquadramento nel caso di conseguimento di specializzazione tecnica superiore o conseguimento di diploma di formazione professionale o di istruzione secondaria superiore;
- il 1° livello di inquadramento in tutti gli altri casi.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato ex art. 43 del D.lgs. n. 81/2015 in contratto di apprendistato professionalizzante, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è di 5 anni, di cui almeno 2 anni di apprendistato professionalizzante.

DURATA MASSIMA

La durata massima del contratto:

- **3 anni** per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- **4 anni** per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- **1 anno** per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- **2 anni** per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato.

Per le altre fattispecie non richiamate, si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico¹⁰ degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione, riferito al livello di inquadramento del lavoratore, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;

⁹ Cfr. Allegato 2).

¹⁰ Cfr. Allegato 3) contenente i minimi nazionali di stipendio mensile per gli impiegati e di paga base oraria per gli operai.

- EDR;
- eventuale elemento variabile della retribuzione.

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
I	1° semestre 65% 2° semestre 70%	<input type="checkbox"/> secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art. 4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015; <input type="checkbox"/> secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art. 4, co.1, lett. a) del D.M. 12/10/2015; <input type="checkbox"/> primo anno dei percorsi Art. 4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni ¹¹ .
II	3° semestre 75% 4° semestre 80%	<input type="checkbox"/> terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art. 4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015; <input type="checkbox"/> terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. a) del D.M. 12/10/2015; <input type="checkbox"/> secondo anno dei percorsi Art. 4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).
III	5° semestre 85% 6° semestre 90%	<input type="checkbox"/> quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015; <input type="checkbox"/> primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. d) del D.M. 12/10/2015; <input type="checkbox"/> terzo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso).
IV	dal 7° semestre 90%	<input type="checkbox"/> quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art. 4, co.1, lett. c) del D.M. 12/10/2015. <input type="checkbox"/> secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'Art. 4, co.1, lett. d) del D.M. 12/10/2015. <input type="checkbox"/> quarto anno dei percorsi Art. 4, lett. a) e b) del D.M. 12/10/2015 per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso. <input type="checkbox"/> primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. e) ed f) del D.M. 12/10/2015.

PROROGA CONTRATTO

Il datore di lavoro può prorogare il contratto di **1** anno. Nell'ipotesi di proroga per il consolidamento o l'acquisizione di nuove competenze:

- il trattamento economico progredisce secondo la disciplina generale;
- se non ha conseguito il titolo di studio, il trattamento in caso di proroga è quello dell'anno precedente.

¹¹ Si tratta degli studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione.

Apprendistato professionalizzante (età 18-29 anni)

PERCORSO FORMATIVO

Il PFI¹², definito sulla base di moduli e formulari predisposti dalla Scuola Edile/Ente unificato territoriale, nel rispetto della normativa regionale di riferimento, dovrà essere allegato al contratto individuale di lavoro.

All'Ente Nazionale per la Formazione e la Sicurezza e nelle more della sua costituzione al Formedil Nazionale, sono demandate:

- elaborazione di linee guida comuni in materia di PFI¹³;
- predisposizione del registro formativo individuale.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati oppure presso l'impresa e avrà una durata **non inferiore ad 80 ore** medie annue.

La formazione professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica, ove prevista, interna o esterna all'azienda, per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

La formazione impartita durante il periodo di apprendistato è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali, in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del Ccnl.

Per i profili dell'apprendistato professionalizzante si farà riferimento all'articolo 77 del Ccnl e all'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni presso il Repertorio Nazionale delle Qualificazioni, previsto dal D.Lgs. n. 13/2013.

L'Ente Nazionale per la formazione e la sicurezza, e nelle more della sua costituzione il Formedil Nazionale, dovrà occuparsi dell'aggiornamento e della manutenzione dei profili presso il Repertorio Nazionale.

DURATA MASSIMA

La durata massima del contratto:

- **36 mesi** per le lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione contrattuale;
- **48 mesi** per le *lavorazioni artistiche*¹⁴ relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano.

¹² Cfr. Allegato 2).

¹³ Cfr. Allegato 2).

¹⁴ Cfr. Allegato 1).

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico¹⁵ degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione riferita al livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualificazioni da conseguire, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile; ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- eventuale elemento variabile della retribuzione.

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
Dal 2° al 7°	72%	72%	78%	78%	85%	90%		
Lavoraz. artistiche (fig. artigiani)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%

C

PERCORSO FORMATIVO

Apprendistato di alta formazione e ricerca¹⁶ (età 18-29 anni)

Il percorso formativo è basato sull'integrazione tra percorso di istruzione e attività di lavoro (alternanza formativa), attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

Per le ore di **formazione svolte nell'istituzione formativa**: il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo.

Per le ore di **formazione a carico dell'azienda**: è riconosciuta all'apprendista il **10%** della retribuzione.

È necessaria la stipula di un protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa, cui è scritto lo studente o l'ente di ricerca.

Il PFI¹⁷ è redatto dall'istituzione formativa (compresa la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale), con l'impresa, ai sensi del D.M. 12 ottobre 2015 cui fare riferimento anche per:

- formazione interna/esterna;
- standard formativi;
- certificazione delle competenze.

¹⁵ Cfr. Allegato 3) contenente i minimi nazionali di stipendio mensile per gli impiegati e di paga base oraria per gli operai.

¹⁶ La regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al D.M. 12 ottobre 2015.

¹⁷ Cfr. Allegato 2).

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico¹⁸ degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione riferita al livello di inquadramento del lavoratore, calcolata su:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR;
- elemento variabile della retribuzione (eventuale).

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
Dal 2° al 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%		

¹⁸ Cfr. Allegato 3) contenente i minimi nazionali di stipendio mensile per gli impiegati e di paga base oraria per gli operai.

DECORRENZA

- La normativa si applica ai rapporti di lavoro con contratto di apprendistato stipulati dal **1° aprile 2019**

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

- Per i contratti stipulati precedentemente (prima del 1° aprile 2019) resta fermo il trattamento economico per gli apprendisti di cui alle tabelle retributive del Ccnl 18 luglio 2018, in vigore dal 1° luglio 2018.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- D. Lgs n. 81/2015, Capo V, artt. da **41** a **47**
- D.M. 12 ottobre 2015
- Ccnl 18 Luglio 2018 per i dipendenti delle imprese edili e affini, **Art. 92**



ALLEGATI

LAVORAZIONI ARTISTICHE RELATIVE AI PROFILI PROFESSIONALI CONTRATTUALI CHE INTEGRANO LA FIGURA DELL'ARTIGIANO

4° livello - operaio

- operaio in cantiere archeologico

3° livello - operaio specializzato

- falegname
- stuccatore, operaio ornatista e modellista, riquadratore
- posatore di rivestimenti, mosaicista
- pavimentatore
- vetrocementista
- palchettista
- decoratore, verniciatore, pittore applicatore di parati speciali
- posatore di rivestimenti, mosaicista
- operaio specializzato aree di recupero
- operaio specializzato in cantiere archeologico
- (...)





PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER L'APPRENDISTATO IN EDILIZIA

Azienda:
Denominazione Firma

Apprendista:
Denominazione Firma

Tutor aziendale:
Denominazione Firma

Tutor formativo*:
Denominazione Firma

Data:

* Per tutor formativo si intende il referente della Scuola edile, quando il piano è redatto in collaborazione con l'Ente bilaterale

	LogoScuola Edile	Azienda:
		Piano Formativo dell'Apprendista:

1. DATORE DI LAVORO

Denominazione azienda		C.F./P.IVA	
Settore/attività economica		Contratto applicato	
Rappresentante Legale			
Sede:Indirizzo		Comune	Prov.
CAP	e-mail	Telefono	Fax
Multilocalizzata <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	Cassa Edile di	Codice iscrizione	

2. APPRENDISTA

Nome e Cognome		Cod. Fisc.	
Nato a	il	Cittadinanza	
Residenza: Indirizzo		Comune	Prov.
Domicilio (se diverso dalla Residenza):Indirizzo		Comune	Prov.
CAP	Iscritto a Blen.it <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	Telefono/Cellulare	
e-mail			
Numero e scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)			

3. CONTRATTO DI LAVORO

Data di assunzione		CCNL	
Durata del contratto di apprendistato dal		Fino al	
Qualifica contrattuale			
Contratto full time <input type="checkbox"/>	Contratto di lavoro part-time <input type="checkbox"/>	Numero di ore settimanali	
Livello di inquadramento			
Mansioni			

4. TUTOR AZIENDALE

Nome e Cognome		Cod. Fisc.		Anni di esperienza	
Posizione in azienda	TITOLARE	SOCIO	FAMILIARE COADIUVANTE	DIPENDENTE Livello di inquadramento e mansioni	
Recapito telefonico		e-mail			
Corso per Tutor Aziendale	Titolo del corso		Anno	In Italia	
	Ente organizzatore		Ore	All'estero	
			Attestato <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI		

	LogoScuola Edile	Azienda:
		Piano Formativo dell'Apprendista:

5.a ISTRUZIONE/FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

TITOLO DI STUDIO	ISTRUZIONE OBBLIGATORIA	In Italia		ATTESTATO DI QUALIFICA PROFESSIONALE	In Italia	
		All'estero			All'estero	
		Anni			Anni	
	MATURITÀ/ DIPLOMA	In Italia		LAUREA	In Italia	
		All'estero			All'estero	
		Anni			Anni	
Istruzione <input type="checkbox"/> Obbligatoria	Attestato di Qualifica <input type="checkbox"/> Professionale di		Diploma di <input type="checkbox"/>	Diploma di <input type="checkbox"/> Laurea in		

5.b ALTRE ESPERIENZE FORMATIVE ATTINENTI AL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

FORMAZIONE OBBLIG. PER LA SICUREZZA	1	Formazione d'ingresso nel settore (16 ore prima) +8 ore di formazione specifica di sicurezza	Ente organizzatore	Anno		
				Ore	16 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
				Attestato	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI

FORMAZIONE OBBLIGATORIA PER L' APPRENDISTATO	1	Contratto di lavoro Settore: Mansioni	Titolo del corso - Ente organizzatore	Anno	Ore	Trasvers. o di base	<input type="checkbox"/>
				Anno	Ore	Tecnico-Profess.	<input type="checkbox"/>
				Attestato	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI		
	2	Contratto di lavoro Settore: Mansioni	Titolo del corso - Ente organizzatore	Anno	Ore	Trasvers. o di base	<input type="checkbox"/>
				Anno	Ore	Tecnico-Profess.	<input type="checkbox"/>
				Attestato	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI		

ALTRE ESPERIENZE FORMATIVE	1	Titolo del corso	Ente organizzatore	Anno	
				Ore	
				Attestato	<input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> SI

6. ESPERIENZE DI LAVORO COMPIUTE DALL'APPRENDISTA

ESPERIENZE LAVORATIVE PREGRESSE	Settore Produttivo	Mansioni	Azienda	Anni	Mesi	In Italia	All' Estero	Inquadramento			
								Appren	Operato	Impiegato	Quadro
1	Settore										
	Mansioni										
2	Settore										
	Mansioni										
3	Settore										
	Mansioni										
4	Settore										
	Mansioni										

	LogoScuola Edile	Azienda: _____
		Piano Formativo dell'Apprendista: _____

7. CONTENUTI DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale.

AREE TEMATICHE AZIENDALI/PROFESSIONALI

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- ...

ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE (è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (... altro)

FIRME

Impresa _____

Apprendista _____

Tutor formativo* _____

*Per tutor formativo si intende il referente della Scuola edile, quando il piano è redatto in collaborazione con l'Ente bilaterale

	LogoScuola Edile	Azienda: _____
		Piano Formativo dell'Apprendista: _____

8. REGISTRO DELLA FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Competenze generali/specifiche - insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE/PERIODO	MODALITÀ ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	- On the job - Affiancamento - Altro	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore _____		

FIRME

Per l'impresa _____

Apprendista _____

Tutor aziendale _____

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	
APPRENDISTA	
NOME E COGNOME	
CODICE FISCALE	
LUOGO E DATA DI NASCITA	
RESIDENTE IN	
VIA	
TITOLO DI STUDIO	
ASSUNTO IN APPRENDISTATO	_____
	DAL _____ AL _____
CON LA QUALIFICA E MANSIONE	
IMPRESA	
RAGIONE SOCIALE	
INDIRIZZO	
TELEFONO	
FAX	
E-MAIL	
NOMINATIVO DEL TUTORE/REFERENTE AZIENDALE	

FIRMA E TIMBRO IMPRESA

FIRMA APPRENDISTA

FIRMA E TIMBRO SCUOLA EDILE/ENTE UNIFICATO
(eventuale)

TABELLE APPRENDISTI - IMPIEGATI

Art. 92 Ccnl industria e art. 31 Ccnl cooperative

RETRIBUZIONI NAZIONALI MENSILI CALCOLATE SU:

- stipendio minimo
- ex indennità di contingenza
- E.D.R.

PREVEDI

- Per gli apprendisti, il contributo contrattuale verso PREVEDI è pari, per gli impiegati, a **8 euro mensili**

(cfr. Vademecum allegato alla Comunicazione Cnce n. 559/2015)



**A APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE,
IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI
SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE (ETÀ 15-25 ANNI)**

SECONDO LIVELLO • IMPIEGATI DI 4^a CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	65	654,30	335,68	6,71	996,69
2° semestre	70	704,63	361,50	7,23	1.073,36
3° semestre	75	754,97	387,32	7,75	1.150,04
4° semestre	80	805,30	413,14	8,26	1.226,70
5° semestre	85	855,63	438,97	8,78	1.303,38
6° e 7° semestre	90	905,96	464,79	9,30	1.380,05
dal 7° semestre	90	905,96	464,79	9,30	1.380,05

PRIMO LIVELLO • IMPIEGATI DI 4^a PRIMO IMPIEGO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	65	559,23	333,37	6,71	899,31
2° semestre	70	602,25	359,01	7,23	968,49
3° semestre	75	645,27	384,65	7,75	1.037,67
4° semestre	80	688,29	410,30	8,26	1.106,85
5° semestre	85	731,31	435,94	8,78	1.176,03
6° e 7° semestre	90	774,32	461,58	9,30	1.245,20
dal 7° semestre	90	774,32	461,58	9,30	1.245,20

B APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ETÀ 18-29 ANNI)

SETTIMO LIVELLO • IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA SUPER					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	1.238,91	384,35	7,44	1.630,70
2° semestre	72	1.238,91	384,35	7,44	1.630,70
3° semestre	78	1.342,15	416,38	8,06	1.766,59
4° semestre	78	1.342,15	416,38	8,06	1.766,59
5° semestre	85	1.462,60	453,75	8,78	1.925,13
6° semestre	90	1.548,64	480,44	9,30	2.038,38
7° e 8° semestre*	90	1.548,64	480,44	9,30	2.038,38

SESTO LIVELLO • IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	1.115,01	381,33	7,44	1.503,78
2° semestre	72	1.115,01	381,33	7,44	1.503,78
3° semestre	78	1.207,93	413,11	8,06	1.629,10
4° semestre	78	1.207,93	413,11	8,06	1.629,10
5° semestre	85	1.316,34	450,19	8,78	1.775,31
6° semestre	90	1.393,77	476,67	9,30	1.879,74
7° e 8° semestre*	90	1.393,77	476,67	9,30	1.879,74

QUINTO LIVELLO • IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	929,17	376,81	7,44	1.313,42
2° semestre	72	929,17	376,81	7,44	1.313,42
3° semestre	78	1.006,61	408,21	8,06	1.422,88
4° semestre	78	1.006,61	408,21	8,06	1.422,88
5° semestre	85	1.096,94	444,85	8,78	1.550,57
6° semestre	90	1.161,47	471,02	9,30	1.641,79
7° e 8° semestre*	90	1.161,47	471,02	9,30	1.641,79

* Per le lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano

B APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ETÀ 18-29 ANNI)

QUARTO LIVELLO • IMPIEGATI DI 4° LIVELLO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	867,25	375,30	7,44	1.249,99
2° semestre	72	867,25	375,30	7,44	1.249,99
3° semestre	78	939,52	406,58	8,06	1.354,16
4° semestre	78	939,52	406,58	8,06	1.354,16
5° semestre	85	1.023,83	443,06	8,78	1.475,67
6° semestre	90	1.084,06	469,13	9,30	1.562,49
7° e 8° semestre*	90	1.084,06	469,13	9,30	1.562,49

TERZO LIVELLO • IMPIEGATI DI 3ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	805,29	373,80	7,44	1.186,53
2° semestre	72	805,29	373,80	7,44	1.186,53
3° semestre	78	872,40	404,94	8,06	1.285,40
4° semestre	78	872,40	404,94	8,06	1.285,40
5° semestre	85	950,69	441,29	8,78	1.400,76
6° semestre	90	1.006,61	467,24	9,30	1.483,15
7° e 8° semestre*	90	1.006,61	467,24	9,30	1.483,15

SECONDO LIVELLO • IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	724,77	371,83	7,44	1.104,04
2° semestre	72	724,77	371,83	7,44	1.104,04
3° semestre	78	785,16	402,82	8,06	1.196,04
4° semestre	78	785,16	402,82	8,06	1.196,04
5° semestre	85	855,63	438,97	8,78	1.303,38
6° semestre	90	905,96	464,79	9,30	1.380,05
7° e 8° semestre*	90	905,96	464,79	9,30	1.380,05

* Per le lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano

C APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA (ETÀ 18-29 ANNI)

SETTIMO LIVELLO • IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA SUPER					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	1.204,50	373,67	7,23	1.585,40
2° semestre	70	1.204,50	373,67	7,23	1.585,40
3° semestre	78	1.342,15	416,38	8,06	1.766,59
4° semestre	78	1.342,15	416,38	8,06	1.766,59
5° semestre	85	1.462,60	453,75	8,78	1.925,13
6° semestre	90	1.548,64	480,44	9,30	2.038,38

SESTO LIVELLO • IMPIEGATI DI 1ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	1.084,04	370,74	7,23	1.462,01
2° semestre	70	1.084,04	370,74	7,23	1.462,01
3° semestre	78	1.207,93	413,11	8,06	1.629,10
4° semestre	78	1.207,93	413,11	8,06	1.629,10
5° semestre	85	1.316,34	450,19	8,78	1.775,31
6° semestre	90	1.393,77	476,67	9,30	1.879,74

QUINTO LIVELLO • IMPIEGATI DI 2ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	903,36	366,35	7,23	1.276,94
2° semestre	70	903,36	366,35	7,23	1.276,94
3° semestre	78	1.006,61	408,21	8,06	1.422,88
4° semestre	78	1.006,61	408,21	8,06	1.422,88
5° semestre	85	1.096,94	444,85	8,78	1.550,57
6° semestre	90	1.161,47	471,02	9,30	1.641,79

C APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA (ETÀ 18-29 ANNI)

QUARTO LIVELLO • IMPIEGATI DI 4° LIVELLO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	843,16	364,88	7,23	1.215,27
2° semestre	70	843,16	364,88	7,23	1.215,27
3° semestre	78	939,52	406,58	8,06	1.354,16
4° semestre	78	939,52	406,58	8,06	1.354,16
5° semestre	85	1.023,83	443,06	8,78	1.475,67
6° semestre	90	1.084,06	469,13	9,30	1.562,49

TERZO LIVELLO • IMPIEGATI DI 3ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	782,92	363,41	7,23	1.153,56
2° semestre	70	782,92	363,41	7,23	1.153,56
3° semestre	78	872,40	404,94	8,06	1.285,40
4° semestre	78	872,40	404,94	8,06	1.285,40
5° semestre	85	950,69	441,29	8,78	1.400,76
6° semestre	90	1.006,61	467,24	9,30	1.483,15

SECONDO LIVELLO • IMPIEGATI DI 4ª CATEGORIA					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	704,63	361,50	7,23	1.073,36
2° semestre	70	704,63	361,50	7,23	1.073,36
3° semestre	78	785,16	402,82	8,06	1.196,04
4° semestre	78	785,16	402,82	8,06	1.196,04
5° semestre	85	855,63	438,97	8,78	1.303,38
6° semestre	90	905,96	464,79	9,30	1.380,05

TABELLE APPRENDISTI - OPERAI

Art. 92 Ccnl industria e art. 31 Ccnl cooperative

RETRIBUZIONI NAZIONALI ORARIE CALCOLATE SU:

- minimo di paga base
- ex indennità di contingenza
- E.D.R.

PREVEDI

- Per gli apprendisti, il contributo contrattuale verso PREVEDI è pari, per gli operai, a **0,05 euro orari**

(cfr. Vademecum allegato alla Comunicazione Cnce n. 559/2015)



**A APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE,
IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI
SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE (ETÀ 15-25 ANNI)**

SECONDO LIVELLO • OPERAIO QUALIFICATO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	65	3,78	1,94	0,04	5,76
2° semestre	70	4,07	2,09	0,04	6,20
3° semestre	75	4,37	2,24	0,05	6,66
4° semestre	80	4,66	2,39	0,05	7,10
5° semestre	85	4,95	2,54	0,05	7,54
6° e 7° semestre	90	5,24	2,69	0,05	7,98
dal 7° semestre	90	5,24	2,69	0,05	7,98

PRIMO LIVELLO • OPERAIO COMUNE					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	65	3,23	1,92	0,04	5,19
2° semestre	70	3,48	2,07	0,04	5,59
3° semestre	75	3,73	2,22	0,05	6,00
4° semestre	80	3,98	2,37	0,05	6,40
5° semestre	85	4,22	2,52	0,05	6,79
6° e 7° semestre	90	4,47	2,66	0,05	7,18
dal 7° semestre	90	4,47	2,66	0,05	7,18

B APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (ETÀ 18-29 ANNI)

QUARTO LIVELLO • OPERAIO IV LIVELLO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	5,01	2,17	0,04	7,22
2° semestre	72	5,01	2,17	0,04	7,22
3° semestre	78	5,43	2,35	0,05	7,83
4° semestre	78	5,43	2,35	0,05	7,83
5° semestre	85	5,92	2,56	0,05	8,53
6° semestre	90	6,26	2,71	0,05	9,02
7° e 8° semestre*	90	6,26	2,71	0,05	9,02

TERZO LIVELLO • OPERAIO SPECIALIZZATO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	4,66	2,16	0,04	6,86
2° semestre	72	4,66	2,16	0,04	6,86
3° semestre	78	5,05	2,34	0,05	7,44
4° semestre	78	5,05	2,34	0,05	7,44
5° semestre	85	5,50	2,55	0,05	8,10
6° semestre	90	5,82	2,70	0,05	8,57
7° e 8° semestre*	90	5,82	2,70	0,05	8,57

SECONDO LIVELLO • OPERAIO QUALIFICATO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	72	4,19	2,15	0,04	6,38
2° semestre	72	4,19	2,15	0,04	6,38
3° semestre	78	4,54	2,33	0,05	6,92
4° semestre	78	4,54	2,33	0,05	6,92
5° semestre	85	4,95	2,54	0,05	7,54
6° semestre	90	5,24	2,69	0,05	7,98
7° e 8° semestre*	90	5,24	2,69	0,05	7,98

* Per le lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano

C APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA (ETÀ 18-29 ANNI)

QUARTO LIVELLO • OPERAIO IV LIVELLO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	4,87	2,11	0,04	7,02
2° semestre	70	4,87	2,11	0,04	7,02
3° semestre	78	5,43	2,35	0,05	7,83
4° semestre	78	5,43	2,35	0,05	7,83
5° semestre	85	5,92	2,56	0,05	8,53
6° semestre	90	6,26	2,71	0,05	9,02

TERZO LIVELLO • OPERAIO SPECIALIZZATO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	4,53	2,10	0,04	6,67
2° semestre	70	4,53	2,10	0,04	6,67
3° semestre	78	5,05	2,34	0,05	7,44
4° semestre	78	5,05	2,34	0,05	7,44
5° semestre	85	5,50	2,55	0,05	8,10
6° semestre	90	5,82	2,70	0,05	8,57

SECONDO LIVELLO • OPERAIO QUALIFICATO					
	%	minimo	contingenza	EDR	totale
1° semestre	70	4,07	2,09	0,04	6,20
2° semestre	70	4,07	2,09	0,04	6,20
3° semestre	78	4,54	2,33	0,05	6,92
4° semestre	78	4,54	2,33	0,05	6,92
5° semestre	85	4,95	2,54	0,05	7,54
6° semestre	90	5,24	2,69	0,05	7,98

RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs. 15-6-2015 n. 81
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.
Pubblicato nella Gazz. Uff. 24 giugno 2015, n. 144, S.O.

Capo V

Apprendistato

Art. 41. *Definizione*

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

2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;

b) apprendistato professionalizzante;

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'[articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#), nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

Art. 42. *Disciplina generale*

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della 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 di cui all'[articolo 2, comma 1, lettera h\), del decreto legislativo n. 276 del 2003](#). Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il

coinvolgimento dell'impresa. Al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 43, comma 8, e 44, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

4. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) 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 n. 276 del 2003](#), anche attraverso accordi con le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'[articolo 2, comma 1, lettera i\), del decreto legislativo n. 276 del 2003](#);

g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni;

h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;

b) assicurazione contro le malattie;

c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;

d) maternità;

e) assegno familiare;

f) assicurazione sociale per l'impiego, in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'[articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'[articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183](#) ⁽²³⁾.

7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'[articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443](#).

8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo

stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

(23) Per lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di cui alla presente lettera, per il periodo 24 settembre 2015-31 dicembre 2016, vedi l' [art. 32, comma 1, lett. c\), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150](#).

Art. 43. *Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*

1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al [decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226](#), e di quelli di cui all'articolo 46.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 46, comma 1, la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 41, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità

professionale all'esito del corso annuale integrativo di cui all'*articolo 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005*. Il contratto di apprendistato può essere prorogato fino ad un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. A tal fine, è abrogato il comma 2 dell'*articolo 8-bis del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 8 novembre 2013, n. 128*. Sono fatti salvi, fino alla loro conclusione, i programmi sperimentali per lo svolgimento di periodi di formazione in azienda già attivati. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato, di cui all'*articolo 6, comma 5, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87*.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle province autonome. Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione

pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

8. Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del [decreto legislativo n. 226 del 2005](#), nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5.

Art. 44. *Apprendistato professionalizzante*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del [decreto legislativo n. 226 del 2005](#), il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda,

finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'[articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 novembre 1996, n. 608](#), le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresì nell'ambito delle attività in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo. ⁽²⁴⁾

(24) Comma così modificato dall' [art. 2, comma 1, D.Lgs. 7 dicembre 2017, n. 202](#).

Art. 45. *Apprendistato di alta formazione e di ricerca*

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'[articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008](#), per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è

iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'[articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 24 novembre 2006, n. 286](#). I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. ⁽²⁵⁾

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinata dalle disposizioni del decreto di cui all'articolo 46, comma 1. Sono fatte salve fino alla regolamentazione regionale le convenzioni stipulate dai datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. ⁽²⁶⁾

(25) Comma così modificato dall' [art. 1, comma 1, lett. a\), n. 1\), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185](#), a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall' [art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016](#).

(26) Comma così sostituito dall' [art. 1, comma 1, lett. a\), n. 2\), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185](#), a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall' [art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016](#).

Art. 46. *Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze*

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'[articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281](#), sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'[articolo 16 del decreto legislativo n. 226 del 2005](#).⁽²⁷⁾

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino, ai sensi del [decreto legislativo n. 13 del 2013](#), è di competenza: a) del datore di lavoro, nel contratto di apprendistato professionalizzante, per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali; b) dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dello studente, nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nel contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni, province autonome e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al [decreto legislativo n. 13 del 2013](#), e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

(27) In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il [D.M. 12 ottobre 2015](#).

Art. 47. *Disposizioni finali*

1. In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'[articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004](#), assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.
2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 42, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 42, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale nei modi e nelle forme di cui all'[articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004](#). L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'[articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689](#), è la direzione territoriale del lavoro.
3. Fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.
4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'[articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991](#), e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.
5. Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 44 e 45, sono definite con decreto del Presidente del Consiglio dei

ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'*articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997*.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni o province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'*articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996* nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'*articolo 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

D.M. 12-10-2015

Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Publicato nella Gazz. Uff. 21 dicembre 2015, n. 296.

D.M. 12 ottobre 2015 ⁽¹⁾.

Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. ⁽²⁾

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 21 dicembre 2015, n. 296.

(2) Emanato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

IL MINISTRO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DI CONCERTO CON
IL MINISTRO DELL'ISTRUZIONE,
DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA
E
IL MINISTRO DELL'ECONOMIA
E DELLE FINANZE

Visto il *decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81* recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'*art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183*» e, in particolare, l'*articolo 46*, comma 1;

Vista la *legge 28 marzo 2003, n. 53* recante «Delega al Governo per la definizione delle norme generali sull'istruzione e dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione professionale»;

Visto il [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) recante «Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro di cui alla [legge 14 febbraio 2003, n. 30](#)»;

Visto il [decreto legislativo 15 aprile 2005, n. 77](#) recante «Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'[art. 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53](#)»;

Visto il [decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226](#) recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni sul secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, ai sensi della [legge 28 marzo 2003, n. 53](#)»;

Vista la [legge 30 dicembre 2010, n. 240](#) recante «Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario»;

Visto il [decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#) recante «Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'[art. 1, comma 30 della legge 24 dicembre 2007, n. 247](#)»;

Visto il [decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#) recante «Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'[art. 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92](#)»;

Visto il [decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275](#) recante «Norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 3 novembre 1999, n. 509](#) recante «Regolamento recante norme concernenti l'autonomia didattica degli atenei» e successive modificazioni;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Ministro della pubblica istruzione 20 novembre 2000, n. 429](#) recante «Regolamento recante le caratteristiche formali generali della terza prova scritta negli esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore e le istruzioni per lo svolgimento della prova medesima»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87](#) recante «Regolamento recante norme concernenti il riordino degli istituti professionali ai sensi dell'[art. 64, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 88](#) recante «Regolamento recante norme per il riordino

degli istituti tecnici a norma dell'art. [64, comma 4](#), del [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 89](#) recante «Regolamento recante revisione dell'assetto ordinamentale, organizzativo e didattico dei licei a norma dell'art. [64, comma 4](#), del [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Presidente della Repubblica 29 ottobre 2012, n. 263](#) recante «Regolamento recante norme generali per la ridefinizione dell'assetto organizzativo didattico dei Centri d'istruzione per gli adulti, ivi compresi i corsi serali, ai sensi dell'art. [64, comma 4](#), del [decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 6 agosto 2008, n. 133](#)»;

Visto il [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, recante «Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori»;

Visto il [decreto del Ministro dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica 28 novembre 2000](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 18 del 23 gennaio 2001, recante «Determinazione delle classi delle lauree specialistiche universitarie»;

Visto il [decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2005](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256 del 3 novembre 2005, recante «Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino»;

Visto il [decreto del Ministro dell'università e della ricerca 16 marzo 2007](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 157 del 9 luglio 2007, recante «Determinazione delle classi di laurea magistrale»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Ministro della pubblica istruzione 22 agosto 2007, n. 139](#), recante «Regolamento recante norme in materia di adempimento dell'obbligo di istruzione, ai sensi dell'[art. 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#)»;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca n. 5 del 16 gennaio 2009 concernente la valutazione del comportamento degli studenti;

Visto il decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 settembre 2011, adottato ai sensi della [legge 17 maggio 1999, n. 144](#), art. [69, comma 1](#), recante norme generali concernenti i diplomi degli Istituti Tecnici Superiori (ITS) e relative figure nazionali di riferimento, la verifica e la certificazione delle competenze di cui agli [articoli 4](#), comma 3 e [8, comma 2](#), del [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008](#);

Visto il [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 24 aprile 2012](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 luglio 2012, n. 170, recante «Definizione degli ambiti, dei criteri e delle modalità per l'ulteriore articolazione delle aree di indirizzo dei percorsi degli istituti professionali (di cui agli articoli 3 e 4 del [decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87](#)) negli spazi di flessibilità previsti dall'[art. 5](#), comma 3, lettera b) del citato decreto presidenziale»;

Visto il [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 24 aprile 2012](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 23 luglio 2012, n. 170, recante «Definizione degli ambiti, dei criteri e delle modalità per l'ulteriore articolazione delle aree di indirizzo dei percorsi degli istituti tecnici (di cui agli articoli 3 e 4 del [decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 88](#)) negli spazi di flessibilità previsti dall'[art. 5](#), comma 3, lettera b) del citato decreto presidenziale»;

Visto il [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 7 febbraio 2013](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 91 del 18 aprile 2013, recante «Definizione dei percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del [decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008](#)»;

Visto il regolamento di cui al [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 8 febbraio 2013, n. 45](#) recante «Regolamento recante modalità di accreditamento delle sedi e dei corsi di dottorato e criteri per la istituzione dei corsi di dottorato da parte degli enti accreditati»;

Visto il [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 12 marzo 2015](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 130 dell'8 giugno 2015, recante «Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti»;

Visto il [decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 30 giugno 2015](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 166 del 20 luglio 2015, concernente la definizione di un quadro operativo per il riconoscimento a livello nazionale delle qualificazioni regionali e delle relative competenze, nell'ambito del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali di cui all'[art. 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#);

Vista l'intesa intervenuta in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 20 marzo 2008 tra il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, il Ministero della pubblica istruzione e il Ministero dell'università e della ricerca, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, per la definizione degli standard minimi del nuovo sistema di accreditamento delle strutture formative per la qualità dei servizi;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 29 aprile 2010, recepito con [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca del 15 giugno 2010](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 164 del 16 luglio 2010, riguardante il primo anno di attuazione 2010-2011 dei percorsi di istruzione e formazione professionale a norma dell'art. 27, comma 2, del [decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226](#) - All. 3 (Competenze tecnico professionali comuni di qualifica professionale - Aree qualità, sicurezza, igiene e salvaguardia ambientale);

Vista l'Intesa intervenuta in sede di Conferenza unificata nella riunione del 16 dicembre 2010 sulle «Linee Guida per realizzare organici raccordi tra i percorsi degli Istituti professionali ed i percorsi di istruzione e formazione professionale, a norma dell'art. 13, comma 1-quinquies, del [decreto-legge 31 gennaio 2007, n. 7](#), convertito dalla [legge 2 aprile 2007, n. 40](#)», recepite con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 18 gennaio 2011, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 1° marzo 2011;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 27 luglio 2011 riguardante gli atti necessari per il passaggio a nuovo ordinamento dei percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al [decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226](#), recepito con [decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca dell'11 novembre 2011](#), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni;

Visto l'Accordo intervenuto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 24 gennaio 2013 sul documento recante «Linee-guida in materia di tirocini»;

Acquisita l'intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano nella riunione del 1° ottobre 2015 ai sensi dell'art. 3 del [decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281](#);

Decreta:

Art. 1. *Ambito di applicazione*

1. Il presente decreto definisce, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del [decreto legislativo n. 81 del 2015](#), gli standard formativi che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del [decreto legislativo](#)

n. 226 del 2005 e i criteri generali delle seguenti tipologie di apprendistato:

a) 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 decreto legislativo n. 81 del 2015*;

b) apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. *45 del decreto legislativo n. 81 del 2015*.

2. Ai fini dell'attivazione del contratto di apprendistato, anche ai sensi dell'art. *45, comma 5, del decreto legislativo n. 81 del 2015*, l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono il protocollo di cui all'art. 2, comma 1, lettera c), secondo lo schema di cui all'allegato n. 1, che forma parte integrante del presente decreto.

Art. 2. Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si intendono per:

a) «istituzioni formative»:

1) le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai *decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 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 del 2005*;

3) i centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al *decreto del Presidente della Repubblica n. 263 del 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 di cui agli *articoli da 6 a 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;

b) «datore di lavoro»: il soggetto giuridico, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il 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;

c) «protocollo»: l'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;

d) «formazione interna» e «formazione esterna»: periodi di apprendimento formale, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera b), del [decreto legislativo n. 13 del 2013](#), che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

Art. 3. *Requisiti del datore di lavoro*

1. Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato di cui all'art. 1, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;

b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;

c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7.

Art. 4. *Durata dei contratti di apprendistato*

1. La durata del contratto di apprendistato di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore a:

a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;

b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;

c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;

d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del [decreto legislativo n. 226 del 2005](#);

e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

2. La durata del contratto di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nei seguenti casi:

a) nel caso in cui l'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, lettere a) e b), per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del [decreto legislativo n. 226 del 2005](#);

b) nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

3. La durata dei contratti di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.

4. La durata dei contratti di apprendistato per attività di ricerca non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

5. La durata dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche non può essere inferiore a sei mesi ed è definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

Art. 5. Standard formativi, piano formativo individuale e formazione interna ed esterna

1. L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna. I percorsi sono concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e attuati sulla base del protocollo. Le attività di formazione interna ed esterna si integrano ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

2. Gli standard formativi dei percorsi di formazione in apprendistato sono i seguenti:

a) per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, gli standard definiti in attuazione degli articoli 17 e 18 del [decreto legislativo](#)

n. 226 del 2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi del medesimo decreto;

b) per i percorsi di istruzione secondaria superiore, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai *decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88 e 89 del 2010* e relativi decreti attuativi;

c) per i percorsi di istruzione degli adulti, gli standard definiti dalle Linee guida adottate con *decreto del 12 marzo 2015*;

d) per i percorsi di specializzazione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli *articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008*;

e) per i percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti;

f) per i percorsi di istruzione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli *articoli da 6 a 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008*;

g) per i percorsi dell'alta formazione regionale, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti regionali vigenti.

3. Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A, che costituisce parte integrante del presente decreto, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 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.

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

5. I periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa.

6. La formazione esterna non può superare i seguenti limiti:

a) i nei percorsi di cui al comma 2, lettera a), assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario per il secondo anno e al 50%

per il terzo e quarto anno e, nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno, al 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno. Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario;

b) nei percorsi di cui al comma 2, lettera b), assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio previsto, la formazione esterna non può essere superiore al 70% dell'orario per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno;

c) nei percorsi di istruzione degli adulti di cui al comma 2, lettera c), la formazione esterna non può essere superiore:

1) al 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate nei percorsi di primo livello che si integrano con i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale;

2) al 70% dell'orario previsto dal primo periodo didattico e al 65% dell'orario del secondo e terzo periodo didattico nei percorsi di secondo livello;

d) nei percorsi di cui al comma 2, lettera d), assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario ordinamentale;

e) nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato, la formazione esterna non può essere superiore al 65% dell'orario ordinamentale;

f) nei percorsi di cui al comma 2, lettera e), assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario;

g) nei percorsi di cui al comma 2, lettere f) e g), assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna non può essere superiore al 60% di tale orario.

7. Con riferimento ai percorsi di cui al comma 6, la formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

8. In ogni caso il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei seguenti risultati di apprendimento in termini di competenze:

a) i risultati previsti per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale nei percorsi di cui al comma 2, lettera a);

b) i risultati relativi al profilo educativo, culturale e professionale dei diversi indirizzi, anche ai fini del superamento dell'esame, nei percorsi di cui al comma 2, lettere b), c) e nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;

c) i risultati relativi alle figure nazionali di ciascuna area tecnologica, nei percorsi, di cui al comma 2, lettera d); d) i risultati relativi alla qualificazione da conseguire nei percorsi di cui al comma 2, lettere f) e g).

9. Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

10. Per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista.

11. Per la realizzazione dei percorsi di cui ai commi 9 e 10, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto. La formazione esterna non è obbligatoria.

Art. 6. *Diritti e doveri degli apprendisti*

1. 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.

2. In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti di cui all'art. 1, comma 1, lettera a), è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

Art. 7. *Tutor aziendale e tutor formativo*

1. Nei percorsi di apprendistato la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo

didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

2. Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, rispettivamente, dalla istituzione formativa e dal datore di lavoro e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

3. Il 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.

4. Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, 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.

5. Il tutor formativo ed il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista di cui all'allegato 2, che costituisce parte integrante del presente decreto, e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

6. I compiti svolti dal tutor formativo possono essere riconosciuti nel quadro degli esistenti strumenti di valorizzazione della professionalità del personale docente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e, comunque, nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Art. 8. Valutazione e certificazione delle competenze

1. Sulla base dei criteri di cui all'art. 5, comma 3, lettera e), 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 minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

2. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna sia di formazione esterna di cui al piano formativo individuale 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 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. Per gli studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria superiore inseriti in percorsi di apprendistato, ai fini dell'esame di Stato, la terza prova scritta è predisposta dalla Commissione secondo le tipologie previste dall'[art. 2, comma 1, lettere e\) ed f\), del decreto del Ministro della pubblica istruzione 20 novembre 2000, n. 429](#). Ai fini della predisposizione della prova, la Commissione tiene conto delle specifiche esperienze di apprendistato degli studenti e può avvalersi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del tutor aziendale quale esperto designato ai sensi dell'[art. 6, comma 3, dei decreti del Presidente della Repubblica nn. 87 e 88 del 15 marzo 2010](#).

6. La sospensione del giudizio in occorrenza di un debito formativo non configura attestazione di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi ai fini dell'[art. 42, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015](#).

7. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del [decreto legislativo n. 13 del 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 decreto legislativo n. 13 del 2013](#), deve comunque contenere:

a) gli elementi minimi ai sensi dell'[art. 6](#) riguardante gli standard minimi di attestazione del [decreto legislativo n. 13 del 2013](#);

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, lettera i\), del decreto legislativo n. 276 del 2003](#).

Art. 9. Monitoraggio

1. I percorsi di cui all'art. 1 sono oggetto di monitoraggio e valutazione annuale da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, con il supporto di ISFOL, INDIRE e ANVUR, anche ai fini dell'aggiornamento degli standard e dei criteri generali contenuti nel presente decreto.

2. L'istituzione formativa realizza a tal fine, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente decreto.

Art. 10. *Disposizioni transitorie e finali*

1. Entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano recepiscono con propri atti le disposizioni di cui al presente decreto.

2. Nelle more della scadenza del termine di cui al comma 1, le disposizioni del presente decreto trovano applicazione immediata e diretta, esclusivamente nell'ambito di apposite sperimentazioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale promosse dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni ai sensi dell'art. 4, del [decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281](#).

3. Trascorso il termine di cui al comma 1, in assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dei percorsi di apprendistato di cui all'art. 1, comma 1, è disciplinata attraverso l'applicazione diretta delle disposizioni del presente decreto.

4. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, come previsto dall'art. 47, [comma 9](#), del [decreto legislativo n. 81 del 2015](#).

5. Dall'attuazione delle disposizioni del presente decreto non derivano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Il presente decreto è inviato ai competenti organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Allegato 1

Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa

Il presente allegato definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del protocollo di cui all'art. 1, comma 2, del decreto interministeriale [...] e, nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni 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.

Protocollo tra

[Generalità dell'istituzione formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

e

[Generalità del datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

Visto il [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), recante: «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'[art. 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 del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, del [...], (di seguito decreto attuativo) che dà attuazione all'[art. 46, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 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;

Premesso che

[Denominazione istituzione formativa]

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lettera a), del decreto attuativo, in quanto [precisare la tipologia di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), numeri da 1) a 7)] e ai fini del presente protocollo rappresenta l'istituzione formativa;

[Denominazione datore di lavoro]

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lettera 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 articoli 46 e 47 del *decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445*, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

[requisiti di cui alla lettera a. dell'art. 3]

[requisiti di cui alla lettera b. dell'art. 3]

[requisiti di cui alla lettera c. dell'art. 3]

Tutto ciò premesso

Le Parti convengono quanto segue

Art. 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

[specificare:

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 *decreto legislativo n. 81 del 2015* ovvero

apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del *decreto legislativo n. 81 del 2015*]

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

Art. 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 *decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226*

apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai *decreti del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, nn. 87, 88 e 89* e relativi decreti attuativi

apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del *decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008*

apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6 del *decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226*

apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistico musicale e coreutica ai sensi della *legge 30 dicembre 2010, n. 240*

apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualificazione dell'alta formazione professionale regionale

apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di tecnico superiore di cui al capo II del *decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008*

apprendistato per attività di ricerca

apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche]

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 articoli 4 e 5 del decreto attuativo.

3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, 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.

Art. 3 *Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari*

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

[specificare in base alla tipologia di apprendistato:

i soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo

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 n. ... unità.

7. I soggetti individuati sono assunti con contratto di

[specificare:

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 [decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81](#) ovvero

apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del [decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81](#)]

e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento.

Art. 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, che costituisce parte integrante del presente decreto, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 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.

Art. 5 *Responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro*

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. E' 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 a 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 tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.
-
-

Art. 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 tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna che di formazione esterna di cui al piano formativo individuale 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 [decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13](#) 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 [decreto legislativo n. 13 del 2013](#), dovrà comunque contenere:

a) gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 riguardante gli standard minimi di attestazione del [decreto legislativo n. 13 del 2013](#);

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, lettera i), del [decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#).

6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del [decreto legislativo n. 13 del 2013](#), anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi dalla data di assunzione.

Art. 7 *Monitoraggio*

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del 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.

Art. 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 interministeriale del [...] nonché alle normative vigenti.

Art. 92 ccnl industria e Art. 31 ccnl cooperative**APPRENDISTATO***Disciplina generale*

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dalle disposizioni del presente articolo.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, articolato nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta, indicando la prestazione oggetto del contratto, la qualificazione professionale da acquisire al termine del periodo di apprendistato e, in forma sintetica, il piano formativo individuale (PFI).

È prevista la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'Art.118 della legge 23 dicembre 2000, n.388 e all'Art.12 del D.Lgs. n.276/2003 e s.m.i. anche attraverso accordi con le Regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

La durata del contratto di apprendistato è determinata in considerazione della qualificazione da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, nonché del bilancio di competenze realizzato da soggetti pubblici o dalle Scuole Edili/Enti unificati accreditati mediante l'accertamento dei crediti formativi.

Fermo restando quanto stabilito al comma precedente, e nel rispetto delle competenze regolamentari stabilite dalle leggi, le parti concordano che il contratto di apprendistato avrà una durata minima di sei mesi e una durata massima definita secondo quanto riportato nei successivi paragrafi attinenti le singole tipologie contrattuali.

Il livello di inquadramento degli apprendisti dovrà tenere conto di quanto previsto dall'articolo 77 del Ccnl industria, inclusa la voce "Laureati e diplomati", ad esclusione della relativa maggiorazione, e dall'art. 14 del Ccnl cooperative.

In caso di assenze dal lavoro superiori a 30 giorni, singolarmente o cumulativamente considerate (anche sommando causali diverse tra quelle di seguito richiamate), causate da malattia, malattia professionale, infortunio sul lavoro, congedi obbligatori di maternità e di paternità o altra causa di sospensione involontaria dal lavoro, ivi compreso l'intervento di ammortizzatori sociali, la durata del contratto di apprendistato potrà essere prolungata di un periodo di tempo pari a quello di mancato svolgimento dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro che intenda avvalersi di tale facoltà dovrà comunicare all'apprendista, prima della scadenza originariamente stabilita del rapporto contrattuale, la nuova scadenza definitiva del contratto di apprendistato e indicare le assenze che hanno determinato la proroga.

1

Al patto di prova, che deve essere stabilito in forma scritta, si applica per gli impiegati di qualsiasi livello la disciplina di cui all'art. 42 del vigente Ccnl industria e all'art. 88 del Ccnl cooperative, mentre il patto di prova degli operai di qualsiasi livello avrà una durata pari a 8 settimane di lavoro.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Le parti si danno atto che per "maestranze specializzate e qualificate" si intendono i lavoratori, sia operai che impiegati, con livello di inquadramento non inferiore al secondo.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 42, comma 8, del d.lgs. n. 81/2015, per le imprese che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro; a tal fine non si computano i rapporti di apprendistato cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La percentuale del 20% è ridotta al 15% qualora l'assunzione riguardi lavoratori iscritti alla banca dati "Blen.it".

La frazione eventualmente risultante da tali conteggi sarà arrotondata all'unità superiore qualora risulti pari o superiore a 0,5.

Qualora non siano rispettate le predette percentuali, calcolate come sopra indicato, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al precedente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese si cumulano ai fini della durata prevista dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi già compiuti, oltre all'eventuale frequenza di corsi di formazione esterna.

A tal fine l'impresa effettua le relative registrazioni sul Fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2015 ovvero nel libretto di formazione professionale edile o con altri sistemi di registrazione equivalenti.

Al termine del periodo di apprendistato, le imprese, con l'eventuale collaborazione della Scuola Edile/Ente Unificato, provvederanno ad attestare i periodi di apprendistato già compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi, come specificato al comma precedente.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere e la retribuzione iniziale dell'apprendista è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Alla Scuola Edile/Ente unificato sono affidati i compiti di:

- raccolta e monitoraggio delle informazioni relative all'avvio dei rapporti di apprendistato, utilizzando a tal fine i dati in possesso della Cassa Edile;
- predisposizione di moduli e formulari per la redazione del PFI ed eventuale assistenza all'impresa nella definizione del medesimo;
- definizione dei percorsi formativi relativi ai profili professionali determinati dalle regioni d'intesa con le organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti;
- formazione dei tutor aziendali;
- assistenza e accompagnamento per l'impresa e per l'apprendista, nel percorso di inserimento lavorativo di quest'ultimo.

Le ore destinate alla formazione esterna sono aggregate in moduli settimanali da realizzarsi compatibilmente con le esigenze delle imprese. All'atto dell'assunzione l'apprendista deve frequentare la Scuola Edile/Ente Unificato per lo svolgimento di 24 ore comprensive delle 16 ore previste dall'art. 91 del Ccnl industria e dall'art. 84 del Ccnl cooperative e delle 8 ore destinate alla sicurezza previste dall'art. 37 del d.lgs. n. 81/08.

L'orario di lavoro degli apprendisti è disciplinato dagli articoli 5 e 43 del vigente Ccnl industria e dagli artt. 52 e 89 del Ccnl cooperative, nonché dalle norme inderogabili di legge.

Ai lavoratori apprendisti si applica la normativa sui riposi annui di cui agli artt. 5 e 43, lettera B, del Ccnl industria e di cui agli artt. 52 e 89 del Ccnl cooperative, nonché la normativa sulle ferie di cui agli artt. 15 e 62 del Ccnl industria e di cui agli artt. 64 e 95 del Ccnl cooperative.

Per il trattamento economico e normativo degli apprendisti nei casi di assenza per malattia, infortunio e malattia professionale, si fa rinvio agli artt. 26, 27, 66 e 67, del Ccnl industria e agli artt. 75, 76, 109 e 110, del Ccnl cooperative. In caso di assenza per malattia dell'apprendista impiegato, l'impresa sarà tenuta a corrispondere la differenza tra il trattamento economico a carico dell'INPS e quello previsto per gli impiegati all'art. 66 del Ccnl industria e all'art. 109 del Ccnl cooperative.

Al termine del periodo di apprendistato, le parti possono recedere dal contratto ex art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal medesimo termine. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per l'individuazione della durata del periodo di preavviso si rinvia agli artt. 32 e 71 del Ccnl industria e agli artt. 81 e 111 del Ccnl cooperative, con riferimento al livello di inquadramento dell'apprendista.

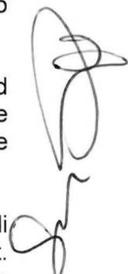
Il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutor aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo, trasmettendo le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e favorendo l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutor aziendale collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e, in particolare, nell'apprendistato ex artt. 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2015, con il tutor formativo per la compilazione del dossier individuale dell'apprendista, secondo lo schema definito con il decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

Il tutor aziendale esprime le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.



3



Le funzioni di tutor aziendale possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- a) possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
- b) svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- c) possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver frequentato un apposito corso formativo a titolo gratuito, da effettuarsi in via prioritaria presso la Scuola Edile/Ente unificato.

Ciascun tutor può affiancare non più di cinque apprendisti.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Fermo restando che la regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, al decreto ministeriale 12 ottobre 2015, il percorso formativo si svolge secondo la metodologia dell'alternanza formativa, basata sull'integrazione tra percorso di istruzione e formazione professionale e attività di lavoro, attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

La formazione viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati, ove accreditati secondo la normativa vigente.

Le qualifiche o diplomi professionali di istruzione e formazione professionale di riferimento corrispondono alle figure professionali di cui al decreto interministeriale 15 giugno 2010, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Ai fini della stipula del contratto è necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, secondo quanto stabilito con il decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

La durata massima della presente tipologia di apprendistato è pari a:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato.

Per le altre fattispecie non espressamente richiamate si rinvia alla normativa di legge, anche regionale, e al D.M. 12 ottobre 2015 ed eventuali successive modifiche e integrazioni.

All'apprendista viene attribuito convenzionalmente:

- il 2° livello di inquadramento nel caso di conseguimento di specializzazione tecnica superiore o conseguimento di diploma di formazione professionale o di istruzione secondaria superiore;
- il 1° livello di inquadramento in tutti gli altri casi.

In caso di trasformazione del contratto di apprendistato ex art. 43 del D.lgs. n. 81/2015 in contratto di apprendistato professionalizzante, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato è di 5 anni, di cui almeno 2 anni di apprendistato professionalizzante.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, EDR, eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore:

Anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	1° semestre 65% 2° semestre 70%	<input type="checkbox"/> Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015 <input type="checkbox"/> Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. a) del D.M. 12/10/2015 <input type="checkbox"/> Primo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni*
Secondo	3° semestre 75% 4° semestre 80%	<input type="checkbox"/> Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015 <input type="checkbox"/> Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. a) del D.M. 12/10/2015 <input type="checkbox"/> Secondo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Terzo	5° semestre 85% 6° semestre 90%	<input type="checkbox"/> Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. b) e c) del D.M. 12/10/2015 <input type="checkbox"/> Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. d) del D.M. 12/10/2015 <input type="checkbox"/> Terzo anno dei percorsi Art.4 lett. a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)

Ca



5







<p>Quarto</p>	<p>dal 7° semestre 90%</p>	<p><input type="checkbox"/> Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'Art.4, co.1, lett. c) del D.M. 12/10/2015</p> <p><input type="checkbox"/> Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del D.M. 12/10/2015</p> <p><input type="checkbox"/> Quarto anno dei percorsi Art. 4 lettere a) e b) D.M. 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)</p> <p><input type="checkbox"/> Primo e unico anno per il perseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del D.M. 12/10/2015</p>
----------------------	----------------------------	--

* Si tratta degli studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Il datore di lavoro ha facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto, ai sensi dell'art. 43, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, nonché dell'art. 4, comma 2, del decreto ministeriale 12 ottobre 2015. Nel caso di proroga finalizzata al consolidamento e all'acquisizione di ulteriori competenze, il trattamento economico dell'apprendista progredisce secondo quanto stabilito dalla disciplina generale. Per l'apprendista che invece non abbia conseguito il titolo di istruzione, in caso di proroga il trattamento economico è quello dell'anno precedente.

Il piano formativo individuale è redatto dall'istituzione formativa, da intendersi anche la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale, con il coinvolgimento dell'impresa, ai sensi del predetto decreto ministeriale, cui deve farsi riferimento anche per quanto riguarda la formazione interna ed esterna all'azienda, gli standard formativi e la certificazione delle competenze.

Apprendistato professionalizzante

Il piano formativo individuale (PFI), definito sulla base di moduli e formulari predisposti dalla Scuola Edile/Ente unificato competente per territorio, nel rispetto della normativa regionale di riferimento, dovrà essere allegato al contratto individuale di lavoro come parte integrante dello stesso.

All'Ente Nazionale per la Formazione e la Sicurezza, e nelle more della sua costituzione al Formedil Nazionale, sono demandate l'elaborazione di linee guida comuni in materia di PFI e la predisposizione del registro formativo individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche viene effettuata in via prioritaria presso le Scuole Edili/Enti unificati oppure presso l'impresa.

La durata della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali non potrà essere inferiore ad 80 ore medie annue.

La formazione di tipo professionalizzante è integrata dall'offerta formativa pubblica, ove prevista, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

La formazione impartita durante il periodo di apprendistato è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali in conformità ai profili professionali definiti nel sistema di classificazione e inquadramento del presente ccnl.

Per i profili dell'apprendistato professionalizzante si farà riferimento agli articoli 77 del Ccnl Industria e 14 del Ccnl cooperative e all'Atlante del lavoro e delle Qualificazioni presso il Repertorio Nazionale delle Qualificazioni previsto dal d.lgs. n. 13/2013. È demandato all'Ente Nazionale per la formazione e la sicurezza, e nelle more della sua costituzione al Formedil Nazionale, l'aggiornamento e la manutenzione dei profili presso il suddetto Repertorio Nazionale.

La durata massima della presente tipologia di apprendistato è pari a:

- Lavorazioni tradizionali e mansioni di natura tecnico/amministrativa, propedeutiche all'acquisizione delle qualificazioni contrattuali contemplate nel 2°, 3°, 4°, 5°, 6° e 7° livello della classificazione contrattuale: 36 mesi;
- Lavorazioni artistiche relative ai profili professionali contrattuali che integrano la figura dell'artigiano: 48 mesi.

Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, EDR, eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello per il quale è finalizzato il relativo contratto e in relazione alle diverse qualificazioni da conseguire:

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
dal 2° al 7°	72%	72%	78%	78%	85%	90%		
Lavorazioni artistiche (fig.artigiani)	72%	72%	78%	78%	85%	90%	90%	90%



Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Fermo restando che la regolamentazione di tale tipologia di contratto di apprendistato è rimessa alla disciplina regionale o, in assenza, alle disposizioni del decreto ministeriale 12 ottobre 2015, il percorso formativo si svolge secondo la metodologia dell'alternanza formativa, basata sull'integrazione tra percorso di istruzione e attività di lavoro, attraverso il riconoscimento di quest'ultima in termini formativi.

Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico dell'azienda è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Ai fini della stipula del contratto è necessaria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente o l'ente di ricerca, secondo quanto stabilito con il decreto ministeriale 12 ottobre 2015.

Il piano formativo individuale è redatto dall'istituzione formativa, da intendersi anche la Scuola Edile/Ente unificato accreditata/o ai sensi della normativa regionale, con il coinvolgimento dell'impresa, ai sensi del predetto decreto ministeriale, cui deve farsi riferimento anche per quanto riguarda la formazione interna ed esterna all'azienda, gli standard formativi e la certificazione delle competenze.

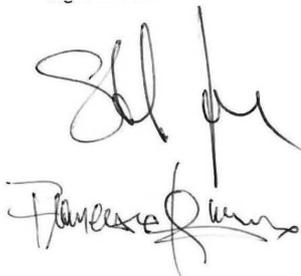
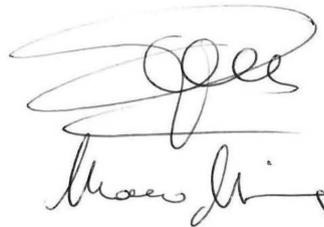
Il trattamento economico degli apprendisti non può essere inferiore alle sottoindicate percentuali della retribuzione calcolata su minimo di paga base o stipendio mensile, ex indennità di contingenza, indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati, EDR, eventuale elemento variabile della retribuzione, riferita al livello di inquadramento del lavoratore:

Livelli	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.
dal 2° al 7°	70%	70%	78%	78%	85%	90%		

La presente normativa contrattuale si applica per i rapporti di lavoro con contratto di apprendistato stipulati a decorrere dalla data del 1° aprile 2019.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le parti si danno atto che per i contratti di apprendistato stipulati antecedentemente all'entrata in vigore della presente regolamentazione, resta fermo il trattamento economico per gli apprendisti così come definito dalle tabelle retributive condivise con il Ccnl 18 luglio 2018 e in vigore dal 1° luglio 2018.

Giugno 2019

