

APPRENDISTATO III LIVELLO



Puoi assumere giovani dai **18 ai 29 anni compiuti**:

- iscritti in un percorso di **istruzione terziaria superiore** (AFAM, ITS, Università)
- iscritti in **percorsi post-universitari** (master, dottorati, specializzazioni)
- diplomati o laureati che vogliono svolgere **attività di ricerca o praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche**.

COS'È

IL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO DI
ALTA FORMAZIONE E
RICERCA

è un contratto di lavoro
finalizzato alla formazione e
all'occupazione

GUIDA PRATICA

- Perché assumere un apprendista _____ Pag. 2
- Come organizzare formazione e lavoro _____ Pag. 3
- I 4 passi per attivare il contratto _____ Pag. 4
- Format e Normativa _____ Pag. 5



PERCHÈ ASSUMERE UN APPRENDISTA

Investi in nuove professionalità

Puoi selezionare, mettere alla prova e formare, secondo le tue esigenze, nuove giovani leve, con la possibilità di scegliere, alla fine del periodo formativo, se proseguire il contratto.

In più, puoi contribuire a creare nuove occasioni di formazione e lavoro per i giovani svolgendo così un ruolo sociale importante e contribuendo direttamente alla crescita personale e professionale delle nuove forze lavoro.

INOLTRE HAI:

Vantaggi retributivi

- Le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa (formazione esterna) possono non essere retribuite
- Le ore di formazione in azienda (formazione interna) possono essere retribuite al 10%
- Le ore di attività lavorativa possono essere retribuite calcolando una percentuale inferiore a quella spettante o un livello inferiore di inquadramento così come disposto dal CCNL di riferimento.

Sgravi contributivi

L'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è:

- per imprese sotto i 9 dipendenti (o pari a 9) l'1,5% per il 1° anno è l'1,5%, il 3% per il 2° anno e il 10% dal 3°anno .
- per imprese sopra i 9 dipendenti il 10%

Altri vantaggi

Gli apprendisti sono esclusi dal computo della base imponibile IRAP

Se il contratto prosegue, hai ancora altri vantaggi

In caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro subordinato ordinario, si mantiene l'aliquota contributiva del 10% per i 12 mesi successivi

COME PUOI ORGANIZZARE FORMAZIONE E LAVORO

Un percorso progettato e monitorato dall'inizio alla fine

Il contratto di apprendistato prevede ore svolte in **formazione interna** (presso l'azienda), e ore svolte in **formazione esterna** (presso l'istituzione formativa). Il monte ore complessivo della formazione è stabilito dal percorso formativo. Il numero delle ore residue previste dal contratto sono ore di lavoro.

Nell'ambito della progettazione del percorso vengono nominati due tutor, tutor formativo e tutor aziendale, che concordano l'articolazione delle attività da svolgere presso l'impresa e presso l'istituzione formativa, per consentire all'apprendista di conseguire i risultati di apprendimento previsti.



6 mesi → Durata minima del contratto

X anni La durata massima per il conseguimento di un titolo di studio corrisponde alla durata prevista per il percorso di studi (fatto salvo quanto diversamente previsto dalla normativa regionale di riferimento)

3 anni → Durata massima per apprendistato Ricerca

DA SAPERE

Puoi attivare un contratto all'inizio dell'anno formativo o a percorso già avviato, purché, manchino almeno sei mesi all'esame finale.

Il termine del contratto di apprendistato coincide con la data di pubblicazione degli esiti dell'esame conclusivo del percorso formativo o con la data prevista per il raggiungimenti degli obiettivi di ricerca.

Il contratto può essere prorogato di 12 mesi solo per apprendistato di ricerca in caso di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.



I QUATTRO PASSI PER ATTIVARE IL CONTRATTO

Per assumere un apprendista è necessario coordinarsi con l'istituzione formativa per la progettazione del percorso e per monitorare l'andamento delle attività

1. Verifiche preliminari

Regolamentazione

Prima di tutto è importante consultare la **normativa regionale e nazionale** e verificare eventuali vincoli previsti dal **CCNL applicato**, come ad esempio la riduzione della retribuzione, il livello di inquadramento, la disciplina delle ferie, ecc.

Requisiti strutturali, tecnici e formativi

CAPACITÀ STRUTTURALI

Devi possedere spazi adeguati a consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche.

CAPACITÀ TECNICHE

Devi avere a disposizione strumentali adeguate allo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti

CAPACITÀ FORMATIVE

Devi individuare uno o più tutor da dedicare allo svolgimento dei compiti previsti nel contratto di apprendistato

In particolare, è necessario verificare la **coerenza tra le attività lavorative affidate all'apprendista e il percorso formativo in cui è inserito**, affinché il giovane possa acquisire in azienda parte delle competenze previste per il conseguimento del titolo di studio.

Limiti numerici

Il calcolo del numero massimo di apprendisti che puoi assumere, varia in base al numero di dipendenti della tua impresa (per le imprese artigiane si applicano le disposizioni previste dall'articolo 4 della Legge 8 agosto 1985, n. 443):



10 o più dipendenti – puoi assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati in servizio

fino a 9 dipendenti – puoi assumere 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato in servizio

da 0 fino a 3 dipendenti – puoi assumere da 1 a 3 apprendisti

2. Attivazione

Sottoscrizione del Protocollo

Per attivare un contratto di apprendistato devi prima sottoscrivere un **Protocollo** con l'istituzione formativa individuata. Il Protocollo stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi delle parti, secondo lo schema definito dal Decreto interministeriale 12 ottobre 2015. In caso di assunzioni di più apprendisti presso la medesima istituzione formativa sarà sufficiente stipulare un unico protocollo.

Selezione dell'apprendista

Puoi scegliere autonomamente il lavoratore o puoi individuarlo in un percorso formativo esistente, anche con il supporto di una istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e pari opportunità di accesso alle offerte di lavoro.

Redazione del Piano Formativo Individuale

Una volta stipulato il Protocollo e selezionato l'apprendista dovrai progettare, assieme all'istituzione formativa, il **Piano formativo individuale** che conterrà anche la descrizione delle attività che l'apprendista svolgerà durante tutto il periodo formativo e la ripartizione delle ore di formazione e lavoro.

Per la progettazione è importante:

- verificare quali mansioni l'apprendista svolgerà e la corrispondenza con le competenze da conseguire;
- concordare i tempi e le modalità della formazione rispettando le ore di formazione interna ed esterna indicate dal DM 12/10/2015;
- definire i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti;
- stabilire le modalità di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo, in relazione alla realizzazione del percorso formativo e alla valutazione degli apprendimenti.



Stipula del contratto

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere il piano formativo individuale.

Comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro

La C.O. deve essere effettuata per via telematica, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali o anche dalle Regioni e Province autonome, laddove disponibili.

Data fine periodo formativo

Ai fini della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, dal momento che alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, è possibile assumere quale "data di fine del periodo formativo", il termine dell'anno formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti.

L'istituzione formativa ha l'obbligo di comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, la pubblicazione dell'esito dell'esame finale (termine del periodo di apprendistato). A decorrere da tale termine, il datore di lavoro può proseguire, prorogare o recedere dal contratto di apprendistato.

3. Gestione del contratto

Avvio e realizzazione delle attività

Il periodo di apprendistato si svolge così come previsto dal Piano formativo individuale. Il Piano formativo può essere modificato previo accordo tra le parti e nel rispetto degli obiettivi finali.

Le ore previste dal contratto, suddivise secondo le tue specifiche esigenze e quelle dell'istituzione formativa in ore di formazione interna, esterna e ore di lavoro, sono costantemente monitorate da un tutor che dovrai nominare e da un tutor nominato dall'istituzione formativa.

Entrambi i tutor avranno il compito di garantire il successo dell'apprendimento e valutare i risultati raggiunti.

Valutazione del percorso formativo

Durante il percorso e al termine della fase formativa dovrai comunicare all'istituzione formativa i risultati raggiunti e le competenze acquisite dall'apprendista.



Al termine dell'apprendistato dovrai consegnare all'apprendista un **Dossier Individuale** (secondo lo schema previsto dal DM 12.10.2015) che riporta i risultati di apprendimento.

4. Conclusione

Cosa fare

- Al termine del periodo formativo, le parti sono libere di recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo.

→

Inviare la C.O. di cessazione del rapporto di lavoro entro 5 giorni dal termine del preavviso.
- Se nessuno recede entro i termini previsti, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato.

→

Non è necessario inviare una nuova C.O., il contratto procede se non si esercita il diritto di recesso.
- E' possibile, anche, prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato solo in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

→

Inviare la C.O. di proroga entro 5 giorni dalla data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale per il rilascio del titolo di studio e integrare il PFI con l'aggiunta delle nuove competenze previste.

Scarica la normativa e i format dalla pagina:

<https://www.anpalservizi.it/attivita/apprendistato>

Per informazioni scrivi a:



apprendistatoafer@anpalservizi.it

DOMANDE FREQUENTI

SULL' APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO

ANPAL
Servizi

**DICEMBRE
2023**

apprendistatoafer@anpalservizi.it



A cura di
ANPAL Servizi
Unità Organizzativa
Qualificazione servizi
e politiche nelle
università e negli ITS



Il presente documento è stato elaborato da ANPAL Servizi S.p.a., Unità Organizzativa Qualificazione servizi e politiche nelle università e negli ITS in forma di domanda/risposta, al fine di fornire elementi utili alla gestione del contratto di apprendistato e promuoverne l'utilizzo.

Le risposte ai quesiti sono tratte dagli atti normativi e regolamentari che disciplinano l'istituto giuridico e non rivestono in alcun modo natura interpretativa delle disposizioni in materia di apprendistato.

Si ricorda quindi, a tutti gli operatori, che, nella gestione dell'apprendistato, si deve far riferimento unicamente ai provvedimenti emanati dalle autorità competenti, disattendendo quanto rappresentato nel documento, laddove se ne riscontri l'erroneità.

INDICE

SEZ. A - ASPETTI GENERALI	7
1. Cos'è l'Apprendistato di alta formazione e ricerca?	7
2. Qual è la normativa che regola il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	7
3. Chi sono i soggetti coinvolti nell'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	7
4. Che titolo di studio può essere conseguito con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	8
5. Il dottorato industriale può essere svolto in apprendistato?	8
6. Il titolo conseguito attraverso il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è equiparato al titolo conseguito nei percorsi non in apprendistato?	9
7. Quali sono gli adempimenti e i documenti previsti per l'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	9
8. È possibile attivare un contratto di apprendistato per Diploma ITS anche se la normativa regionale non lo indica?	9
9. È possibile assumere in apprendistato di alta formazione e ricerca nel settore pubblico?	9
10. È possibile attivare un contratto di apprendistato in una regione diversa dalla regione in cui ha sede l'Istituzione formativa?	10
11. È possibile prevedere, in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, un periodo di esperienza all'estero?	10
12. Perché esiste un termine del contratto di apprendistato se è un contratto a tempo indeterminato?	10
SEZ.B - REQUISITI APPRENDISTA, AZIENDA E LIMITI NUMERICI	11
13. Chi può essere assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	11
14. È possibile attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se ho compiuto 30 anni?	11
15. Se il compimento dei 30 anni avviene durante il periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca posso comunque attivare il contratto?	11
16. L'aspirante apprendista deve essere disoccupato al momento dell'assunzione in apprendistato?	11
17. L'aspirante apprendista deve essere NEET (disoccupato e non inserito in percorsi di studio o formativi) al momento dell'assunzione in apprendistato?	12
18. È possibile avviare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se uno studente è già assunto dall'azienda?	12
19. Quali sono i datori di lavoro che possono attivare un contratto di apprendistato?	12
20. Quali requisiti deve possedere il datore di lavoro per attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	12
21. Un apprendista può essere assunto da un parente di primo grado?	12
22. Quanti apprendisti può assumere un datore di lavoro?	13
23. Ai fini del calcolo del numero massimo di apprendisti da assumere, quali lavoratori vanno considerati?	13
24. È necessario considerare anche gli apprendisti di I e II livello nel calcolo del numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere?	14
SEZ. C - ASPETTI CONTRATTUALI	15
25. Per gli apprendisti deve essere prevista una Posizione Assicurativa Territoriale INAIL (PAT) dedicata?	15
26. Chi si fa carico delle tutele assicurative contro gli infortuni sul lavoro , in caso di assunzione con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	15
27. Agli apprendisti è riconosciuta la malattia?	15
28. Agli apprendisti è riconosciuta la maternità?	15
29. In caso di sospensione dell'attività lavorativa per maternità o malattia è possibile recuperare il periodo di lavoro?	16
30. Come deve giustificare lo studente la propria assenza in caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro?	16
31. È ammesso il lavoro notturno in apprendistato di alta formazione e ricerca?	16
32. Gli apprendisti possono lavorare in smart working?	16

33. L'apprendista ha diritto a straordinari se assunto con contratto di apprendistato?	16
34. Agli apprendisti sono riconosciute ferie e permessi ?	17
35. È possibile stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca part-time ?	17
36. Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere utilizzato per lavoratori in mobilità ?	17
37. L'apprendistato di alta formazione e ricerca può essere un contratto stagionale ?	17
38. Esistono aree/funzioni aziendali in cui non è possibile inserire apprendisti ?	18
39. Qual è l' orario di lavoro dell'apprendista?	18
40. Se l'azienda applica un CCNL che non disciplina l'apprendistato di alta formazione come deve gestire la parte normativa ed economica dell'apprendistato?	18
41. Quali diritti hanno i lavoratori apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro?	18
42. Qual è la durata dell'indennità Naspi per un apprendista ?	19
43. Il contratto di apprendistato prevede l'erogazione del TFR ?	19
SEZ. D - ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI	20
44. Quanto guadagna un apprendista di alta formazione e ricerca?	20
45. L'apprendista può essere retribuito a cottimo ?	20
46. Sono previsti sgravi contributivi in caso di assunzione in apprendistato di alta formazione e ricerca?	20
47. I contributi versati dal datore di lavoro devono essere calcolati sul monte ore complessivo previsto da contratto?	20
48. Sono previsti incentivi per il datore di lavoro che assume apprendisti?	21
SEZ. E - AVVIO E DURATA	22
49. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di terzo livello, sono previste comunicazioni agli all'Inai ed al Centro per l'Impiego ? Entro quando vanno fatte?	22
50. Se per un qualsiasi motivo il percorso formativo dovesse proseguire oltre la data indicata nel primo modello Unilav , è necessario comunicare la proroga producendo una nuova Comunicazione Obbligatoria?	22
51. Posso attivare un contratto di apprendistato per il conseguimento del dottorato di ricerca prima di essere ammesso al percorso ?	22
52. È possibile attivare il contratto di apprendistato di ricerca con un'istituzione formativa diversa da quella presso la quale è stato conseguito, precedentemente, il titolo di studio?	22
53. Il contratto di alto apprendistato con la finalità di ricerca può essere stipulato anche se l'apprendista è iscritto in un percorso di studi ?	22
54. È sempre possibile attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca il primo anno di un percorso formativo ?	23
55. Quanto dura un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	23
56. Cosa succede se l'apprendista non consegue il titolo di studio nei tempi previsti ?	23
SEZ. F – FORMAZIONE	25
57. In cosa consiste la formazione nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?	25
58. Cos'è il Piano Formativo Individuale (PFI) ?	25
59. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro?	25
60. Per attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca devo prevedere 120 ore di formazione ?	25
61. Come è strutturata la formazione dell'apprendista in un contratto di apprendistato di terzo livello?	26
62. Le ore di formazione esterna (presso l'istituzione formativa) devono essere necessariamente "personalizzate"?	26
63. Per attivare un contratto di apprendistato è necessario rispettare un numero minimo di ore di didattica frontale presso l'istituzione formativa ?	26
64. Come si calcola la formazione in apprendistato di alta formazione e ricerca per uno studente che è già inserito in un percorso di studi ed ha già conseguito alcuni CFU?	26
65. A chi è affidata la responsabilità della formazione in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	27
66. Quanti esami deve sostenere un apprendista per laurearsi?	27
67. L'azienda che assume in apprendistato deve obbligatoriamente coinvolgere l'istituzione formativa per la formazione dell'apprendista?	27

68. L'azienda che avvia un contratto di apprendistato deve pagare l'istituzione formativa per la formazione erogata?	27
69. La formazione prevista nel percorso di studi deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro?	28
70. In caso di inadempimento degli obblighi formativi quali sanzioni sono previste?	28
71. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento per un apprendistato di alta formazione e ricerca?	28
72. È possibile prevedere il coinvolgimento di professionisti esterni all'azienda per la formazione dell'apprendista?	28
73. Dal momento che solo alcuni CCNL prevedono una settimana lavorativa di 6 giorni, In caso di specifiche necessità organizzative è possibile svolgere attività formativa il settimo giorno se si rientra nelle 40 ore di lavoro settimanali?	28
74. Rispetto alle spese sulla formazione, la tassa universitaria dell'apprendista è pagata dall'azienda?	28
SEZ. G – GESTIONE DEL CONTRATTO, TUTORAGGIO E MONITORAGGIO	29
75. Nei periodi di sospensione della didattica gli studenti possono svolgere attività in azienda?	29
76. Chi ha il compito di garantire il rispetto delle ore totali di formazione ?	29
77. Quali sono i requisiti che deve possedere il tutor ?	29
78. Qual è il ruolo dei tutor nell'Apprendistato ?	29
79. Il tutor accademico o aziendale deve essere necessariamente essere il soggetto che eroga la formazione ?	30
80. È possibile nominare un docente non in ruolo (contrattista) dell'Università come tutor formativo per apprendistato?	30
81. Il tutor (aziendale e formativo) deve essere inquadrato come dipendente o può essere anche un collaboratore?	31
82. Le attività di tutoraggio universitario sono retribuite?	31
83. Come avviene il monitoraggio della presenza dell'apprendista in azienda e in istituzione formativa (ore di formazione, ore di lavoro e ore di formazione)?	31
SEZ. H – INTERRUZIONE E TERMINE DEL CONTRATTO	32
84. Durante l'apprendistato, il datore di lavoro può recedere in qualsiasi momento dal rapporto di apprendistato?	32
85. Sono previste conseguenze per il datore di lavoro in caso di dimissioni volontarie o di abbandono del percorso formativo da parte del lavoratore?	32
86. In caso di dimissioni volontarie da un contratto di apprendistato di III livello, un apprendista può essere riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto di apprendistato?	32
87. È possibile licenziare un apprendista prima della scadenza della fase formativa del contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo?	32
88. È necessario un preavviso per recedere da un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	33
89. È necessario un preavviso per proseguire il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	33
90. Gli allievi possono decidere di interrompere il rapporto lavorativo? Se sì, in quale modo o con quali vincoli?	33
91. Cosa succede al termine della fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	34
92. È prevista la proroga nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?	34
93. Nel caso di mancato recesso del datore di lavoro al termine dell'apprendistato il datore di lavoro continua a godere dei benefici contributivi?	34
94. È possibile stipulare due contratti consecutivi di apprendistato di alta formazione e ricerca?	35
95. È possibile cambiare datore di lavoro senza perdere continuità con il periodo di apprendistato?	35
96. Cosa si intende per giusta causa o giustificato motivo per il licenziamento di un lavoratore con contratto di apprendistato?	35
97. È possibile trasformare un contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato di alta formazione e ricerca?	35
98. È possibile trasformare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca in apprendistato professionalizzante?	35
99. È possibile cambiare la finalità di un contratto di apprendistato prima del termine dello stesso?	36
FOCUS: APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE	37

100.	Il contratto di apprendistato può essere attivato in somministrazione?	37
101.	Quali sono le norme che disciplinano il contratto di somministrazione in apprendistato?	37
102.	Come funziona l'apprendistato in somministrazione?	37
103.	Quanti apprendisti può assumere un'Agenzia per il Lavoro?	37
104.	Qual è il ruolo dei tutor nella formazione in apprendistato in somministrazione?	37

SEZ. A - ASPETTI GENERALI

1. Cos'è l'Apprendistato di alta formazione e ricerca?

È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani che consente di conseguire un titolo di studio di istruzione terziaria superiore (titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi degli Istituti Tecnologici Superiori di cui alla L.99 del 15 luglio 2022), di sviluppare un'esperienza di ricerca, di svolgere il periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche e, contemporaneamente, di essere assunti da un'impresa per ricoprire un ruolo coerente con il proprio percorso di studi.

[Torna all'indice](#)

2. Qual è la normativa che regola il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinato

- dal Decreto legislativo del 15 giugno del 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". (artt.41, 42,45,46,47);
- dal D.min. 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";
- da appositi atti di recepimento regionali così come previsto dall'art. 10 del suddetto decreto attuativo. In assenza di tale regolamentazione l'attivazione dei percorsi di apprendistato è disciplinata attraverso l'applicazione diretta del D.min 12/10/2015.
- dagli accordi interconfederali e dai CCNL applicati alle aziende, che determinano gli aspetti economici e contrattuali (periodo di prova, preavviso in caso di recesso, livello di inquadramento contrattuale, retribuzione, ferie, permessi).

La normativa nazionale e regionale è disponibile nella pagina dedicata all'apprendistato di alta formazione e ricerca sul sito Internet di Anpal Servizi: <https://www.anpalservizi.it/attivita/apprendistato>.

[Torna all'indice](#)

3. Chi sono i soggetti coinvolti nell'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Nell'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sono coinvolti:

- **Istituzione formativa** - Istituti tecnici superiori di cui agli artt.6/8 del DPCM del 25/01/2008 (ITS), Università, enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM), 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. L'istituzione formativa ha il compito di nominare un tutor formativo.
- **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. Il datore di lavoro ha il compito di nominare un tutor aziendale.

- **Apprendista** – Il giovane, avente i requisiti previsti dalla normativa, che viene assunto dall'impresa e che ha il compito di svolgere almeno i tre quarti della formazione sia interna che esterna di cui al piano formativo individuale.

L'attivazione del contratto può avvenire a seguito di una manifestazione di interesse da parte del datore di lavoro interessato, attraverso un'attività di sensibilizzazione promossa da una istituzione formativa rivolta agli studenti ed agli stakeholder territoriali, o anche direttamente da parte dello studente interessato che contatta un'impresa interessata e l'Istituzione formativa coinvolta.

[Torna all'indice](#)

[4. Che titolo di studio può essere conseguito con un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?](#)

I titoli conseguibili in apprendistato di alta formazione e ricerca sono:

- Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate (Diploma ITS - V livello EQF¹)
- Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate (Diploma ITS - VI livello EQF)
- Diploma di Alta formazione artistica, musicale e coreutica di I e II livello (Diploma Accademico AFAM – VI e VII livello EQF)
- Laurea (VI livello EQF)
- Laurea Magistrale (VII livello EQF)
- Laurea Magistrale a ciclo unico (VII livello EQF)
- Master universitario/AFAM di I e II livello (VII e VIII livello EQF)
- Diploma Accademico di specializzazione di I e II livello (VII e VIII livello EQF)
- Diploma perfezionamento di I e II livello (VII e VIII livello EQF)
- Dottorato di ricerca Universitario (VIII livello EQF)

Oltre al conseguimento dei titoli di studio, l'apprendistato di terzo livello permette anche lo svolgimento di attività di ricerca e del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche nel rispetto del regolamento dei rispettivi Ordini Professionali.

[Torna all'indice](#)

[5. Il dottorato industriale può essere svolto in apprendistato?](#)

No. Il dottorato industriale, disciplinato dall'art. 11 del Decreto Ministeriale dell' 8 febbraio del 2013 n. 45, è rivolto ai soli dipendenti di una impresa (a coloro che siano in possesso di laurea magistrale o a ciclo unico o titoli equivalenti previsti dalla normativa previgente al D.min. del 22 ottobre 2004, n.270) interessata all'attivazione dello stesso, impegnati in attività di elevata qualificazione, che sono ammessi al Corso di dottorato a seguito del superamento della relativa selezione. Pertanto, non si tratta di nuove assunzioni ma di qualificazione di soggetti già dipendenti.

[Torna all'indice](#)

¹ Quadro Europeo delle qualifiche

6. Il titolo conseguito attraverso il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è equiparato al titolo conseguito nei percorsi non in apprendistato?

Sì. Il titolo conseguito al termine del percorso in apprendistato corrisponde al titolo che viene conseguito da uno studente che segue lo stesso percorso non in apprendistato: ciò che differisce è la metodologia di apprendimento, in quanto viene rafforzato l'apprendimento in assetto lavorativo.

[Torna all'indice](#)

7. Quali sono gli adempimenti e i documenti previsti per l'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sono previsti i seguenti step:

- la stipula di un protocollo formativo (un accordo che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa - *Allegato 1* del D.min. del 12 ottobre del 2015) sottoscritto da istituzione formativa e datore di lavoro,
- la definizione di un piano formativo individuale (documento contenente le attività e la durata del percorso formativo - *Allegato 1 bis* del D.min. del 12 ottobre del 2015) redatto dall'istituzione formativa (tutor formativo) con il coinvolgimento del datore di lavoro (tutor aziendale) e dell'apprendista,
- la firma di un contratto di lavoro individuale, da parte del datore di lavoro e dell'apprendista.
- Al termine del periodo formativo, tutor formativo e tutor aziendale collaborano all'elaborazione di un dossier individuale (*Allegato 2* del D.min. del 12 ottobre 2015) garantendo l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista. Il dossier viene rilasciato anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.
- [Torna all'indice](#)
-

8. È possibile attivare un contratto di apprendistato per Diploma ITS anche se la normativa regionale non lo indica?

Sì, è possibile anche laddove la normativa regionale non lo indichi esplicitamente tra le possibili finalità in quanto tale finalità è prevista dalla normativa nazionale. Per gli aspetti formativi è pertanto necessario far riferimento a quanto disposto dal D. min del 12 ottobre 2015.

[Torna all'indice](#)

9. È possibile assumere in apprendistato di alta formazione e ricerca nel settore pubblico?

Sì. La normativa sull'apprendistato (art. 47, comma 6, del D.lgs 15 giugno 2015, n. 81) prevede la possibilità, per il settore pubblico, di assumere in apprendistato. L'art.2 del D.l. 80 del 9/06/2021 "Disposizioni per il reclutamento del personale per il PNRR e per la giustizia ordinari", il cd "Decreto Reclutamento" (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) regola le nuove modalità di assunzione di personale subordinato e di stipula di contratti di lavoro autonomo con la Pubblica Amministrazione, introduce la possibilità di stipulare contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca con i giovani già in possesso di un diploma secondario superiore e studenti iscritti a percorsi terziari accademici, dalla laurea fino a master e dottorato di ricerca.

[Torna all'indice](#)

10. È possibile attivare un contratto di apprendistato in una regione diversa dalla regione in cui ha sede l'Istituzione formativa?

Sì. In merito alla possibilità che l'apprendista sia assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa situata in una regione diversa da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna, non si rileva un dettato normativo che ne vieti la facoltà. Sotto il profilo degli accertamenti ispettivi, la trans-regionalità non è ostativa ai fini dei controlli, in quanto non ci sono limiti territoriali per l'operato dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). Resta fermo che la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso.

[Torna all'indice](#)

11. È possibile prevedere, in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, un periodo di esperienza all'estero?

Sì. Il periodo di formazione all'estero è possibile laddove le parti del contratto lo ritenessero necessario ai fini della formazione.

[Torna all'indice](#)

12. Perché esiste un termine del contratto di apprendistato se è un contratto a tempo indeterminato?

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato ma finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. La finalità formativa si sviluppa in un periodo determinato, che corrisponde alla data di conseguimento di un titolo di studio, al raggiungimento degli obiettivi di una ricerca o alle competenze previste per l'accesso all'esame di stato per le professioni ordinistiche, al termine del quale le parti possono scegliere di proseguire il rapporto di lavoro o recedere dal contratto (senza giusta causa o giustificato motivo). Pertanto, al termine del periodo di apprendistato, una volta conseguito il titolo di studio – e quindi terminata la formazione dell'allievo – il contratto può essere interrotto o può proseguire come contratto di lavoro a tempo indeterminato.

[Torna all'indice](#)

SEZ.B - REQUISITI APPRENDISTA, AZIENDA E LIMITI NUMERICI

13. Chi può essere assunto con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Possono essere assunti **giovani tra i 18 anni e i 29 anni** compiuti (29 anni e 364 giorni) che siano iscritti ad un percorso di studio universitario e dell'alta formazione, compresi dottorati di ricerca, diplomi di istruzione tecnica superiore (di cui all'art.7 del DPCM del 25 gennaio 2008), o che svolgano attività di ricerca o praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Gli apprendisti devono essere in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione secondaria superiore di secondo grado e 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 (art 45, co.1 D.lgs. 81/2015).

[Torna all'indice](#)

14. È possibile attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se ho compiuto 30 anni?

No. Se l'età supera i 29 anni e 364 giorni è possibile assumere solo con un contratto di apprendistato professionalizzante (chiamato anche di secondo livello).

L'articolo 47, comma 4, del Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81 indica infatti che "ai fini della loro qualificazione e 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 ed anche i beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale. 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".

[Torna all'indice](#)

15. Se il compimento dei 30 anni avviene durante il periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca posso comunque attivare il contratto?

Sì. I requisiti che consentono l'accesso al dispositivo dell'apprendistato devono essere presenti al momento della stipula del contratto.

[Torna all'indice](#)

16. L'aspirante apprendista deve essere disoccupato al momento dell'assunzione in apprendistato?

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto a tempo indeterminato (con finalità formativa) e pertanto vale quanto previsto per i contratti di lavoro dipendente a tutele crescenti: qualunque altro rapporto lavorativo in essere deve essere compatibile con un contratto a tempo indeterminato.

[Torna all'indice](#)

17. L'aspirante apprendista deve essere NEET (disoccupato e non inserito in percorsi di studio o formativi) al momento dell'assunzione in apprendistato?

No. Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca tutti i soggetti età compresa tra i 18 e i 29 anni che frequentano un percorso di studi di istruzione terziaria superiore (percorsi ITS, universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, la specializzazione tecnica superiore e il praticantato per l'accesso agli ordini professionali) o che attivano un progetto di ricerca con un Ente di Ricerca o Istituzione Formativa (Università, ITS o AFAM).

[Torna all'indice](#)

18. É possibile avviare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se uno studente è già assunto dall'azienda?

No. L'apprendistato è un dispositivo che favorisce l'inserimento occupazionale; il giovane in questo caso risulta già occupato.

[Torna all'indice](#)

19. Quali sono i datori di lavoro che possono attivare un contratto di apprendistato?

Tutte le imprese che operano in tutti i settori di attività, pubblici o privati e (art.45, co.1, D.lgs. 81/2015) in possesso dei requisiti previsti dal D.min. del 12 ottobre 2015 (art.3 co.1) e cioè capacità strutturali, tecniche e formative.

[Torna all'indice](#)

20. Quali requisiti deve possedere il datore di lavoro per attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Ai fini dell'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca il datore di lavoro deve possedere (così come previsto dall'art.3 D.min. 12/10/2015):

- **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;
- **capacità tecniche**, ossia 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;
- **capacità formative**, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti.

[Torna all'indice](#)

21. Un apprendista può essere assunto da un parente di primo grado?

Sì. La normativa nazionale e le normative regionali sull'apprendistato (D.lgs. 81/2015 e D.min. 12/10/2015) non indicano alcuna limitazione su tale aspetto così come previsto dalla Sentenza della Corte di Cassazione, sez.Lavoro,27 febbraio 2018 n.4535.

[Torna all'indice](#)

22. Quanti apprendisti può assumere un datore di lavoro?

L'articolo 42 comma 7 del Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81 dispone che il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (anche in somministrazione) debba rispettare i seguenti vincoli in base al numero di dipendenti:

- per i datori di lavoro con un numero di lavoratori pari e/o superiori alle 10 unità non può essere superato il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Es.: in un'impresa con 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza per ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è possibile assumere 3 apprendisti;
- per i datori di lavoro con un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità, il rapporto è pari al 100% delle maestranze qualificate. Es.: se un'impresa ha 7 dipendenti assunti a tempo indeterminato, potrà assumere massimo 7 apprendisti;
- per le ditte individuali o per i datori di lavoro senza dipendenti sarà possibile assumere fino ad un massimo di 3 apprendisti.
- per le imprese artigiane i limiti differiscono a seconda della dimensione e della tipologia dell'azienda (L. 8 agosto 1985, n. 443, art. 4): da 9 a 13 apprendisti per le imprese che non lavorano in serie; da 5 a 8 apprendisti per imprese che lavorano in serie; da 16 a 24 apprendisti per le imprese artigiane che effettuano lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; da 5 a 9 apprendisti per le imprese edili.

[Torna all'indice](#)

23. Ai fini del calcolo del numero massimo di apprendisti da assumere, quali lavoratori vanno considerati?

Il computo va fatto, all'atto dell'assunzione, sull'impresa complessivamente considerata. Ai fini del calcolo devono essere compresi (circolare INPS n. 22/2007):

- i dirigenti;
- gli assunti con contratto a tempo indeterminato;
- gli assunti con contratto a tempo determinato, computati, oggi, secondo la previsione contenuta nell'art. 27 del D.lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori a domicilio;
- i lavoratori a tempo parziale, in proporzione all'orario svolto (art. 9 del D.lgs. n. 81/2015);
- i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, ecc.) se non sono stati computati i loro sostituti;
- i lavoratori intermittenti computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente prestato nell'arco di ciascun semestre (art. 18 del D.lgs. n. 81/2015).

Occorre applicare specifiche modalità di computo nei seguenti casi:

- lavoratori assenti: vanno inclusi nel computo solo se non sono stati sostituiti;
- dipendenti part time: sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno. A tal fine, l'arrotondamento opera per le frazioni di orario che eccedono la somma degli orari a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno (D.lgs. n. 81/2015, art. 9);
- lavoratori intermittenti. Si computano nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (D.lgs. n. 81/2015, art. 18);
- dipendenti a tempo determinato: si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro (D.lgs. n. 81/2015, art. 27).

Dal computo dei dipendenti invece occorre escludere i seguenti lavoratori:



- apprendisti
- assunti con contratto di inserimento (tipologia contrattuale abolita dalla L. 92/2012, art. 1, c. 14, ma con contratti stipulati con i disabili che potrebbero scadere al termine del 2019);
- assunti con contratto di reinserimento (ai sensi dell'art. 20 della L. 223/1991);
- somministrati (Circ. Inps 22/2007);
- co.co.co. (ai sensi del D.lgs. n. 81/2015, art. 52, c. 1 applicabili solo ove regolamentati dalla contrattazione collettiva, oppure nel caso di prestazioni di professionisti iscritti all'albo, o ancora di attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni).

[Torna all'indice](#)

24. É necessario considerare anche gli apprendisti di I e II livello nel calcolo del numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere?

Sì. Nel computo devono essere considerati gli apprendisti di I, II e III livello (art. 43, 44 e 45 del D.lgs 81/2015).

[Torna all'indice](#)

SEZ. C - ASPETTI CONTRATTUALI

25. Per gli apprendisti deve essere prevista una Posizione Assicurativa Territoriale INAIL (PAT) dedicata?

Gli assunti con contratto di apprendistato, in qualità di lavoratori dipendenti, godono della copertura assicurativa contro infortuni sul lavoro e malattie professionali fornita dall'Inail. Il datore di lavoro è responsabile degli adempimenti verso l'assicurazione, senza la necessità di istituire una specifica Posizione Assicurativa Territoriale (P.A.T.) presso l'Inail, ma ciò solo se il datore di lavoro già la possiede per altri dipendenti o collaboratori. Se l'azienda non è iscritta all'Inail, il datore di lavoro deve istituire una P.A.T. "senza premio" all'atto dell'assunzione dell'apprendista, senza la richiesta di retribuzioni nella denuncia di iscrizione, poiché non comporta la quantificazione o il pagamento di premi assicurativi all'Inail.

[Torna all'indice](#)

26. Chi si fa carico delle tutele assicurative contro gli infortuni sul lavoro, in caso di assunzione con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Secondo quanto chiarito con la Circolare MLPS n. 12 06/06/2023, in analogia con il contratto di apprendistato di I livello, l'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro, ma solo per il periodo in cui l'apprendista lavora in impresa, per la sola parte in cui viene versata la contribuzione da parte del datore di lavoro medesimo e per il periodo in formazione interna svolto presso l'impresa. Per questi periodi gli apprendisti - al pari di tutti gli altri lavoratori - godono di una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria e che copre tutte le ipotesi, compreso l'infortunio in itinere, così come previsto dall'art. 4, comma 1, numero 4) del DPR 30 giugno 1965, n. 1124 "Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".

È invece a carico dell'istituzione formativa l'assicurazione per i periodi in cui l'apprendista svolge formazione esterna, in qualità di studente, così come previsto dall'art. 4, comma 1, numero 5 del DPR 1124 del 30 giugno 1965.

[Torna all'indice](#)

27. Agli apprendisti è riconosciuta la malattia?

Sì. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato, in qualsiasi settore di attività, godono di tutele assistenziali e previdenziali secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Per le giornate in cui sarebbe stata prevista la presenza dell'apprendista in impresa con la relativa copertura contributiva, si applicano le disposizioni in materia certificazione medica telematica, di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia e le eventuali assenze ingiustificate a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale, dovranno essere sanzionate secondo i criteri e le modalità già applicati per i lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità di malattia. Per le giornate in cui è prevista la presenza presso l'istituzione formativa, l'apprendista è tenuto a giustificare l'eventuale assenza per malattia secondo le modalità in vigore presso l'istituzione formativa stessa.

[Torna all'indice](#)

28. Agli apprendisti è riconosciuta la maternità?

Sì. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato, in qualsiasi settore di attività, godono di tutele assistenziali e previdenziali secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati.

Per quanto riguarda la maternità e paternità sono soggetti al D.lgs. n. 151/2001 sulla tutela della maternità e della paternità (art. 2, co. 1, lett. e del medesimo decreto).

[Torna all'indice](#)

29. In caso di sospensione dell'attività lavorativa per maternità o malattia è possibile recuperare il periodo di lavoro?

Sì. Il contratto di apprendistato, in caso di sospensione dell'attività lavorativa per più di 30 giorni consecutivi, può essere prolungato ai sensi dell'articolo 42 comma 5 lettera g del D.lgs del 15 giugno 2015 n. 81, salvo diversa previsione della normativa regionale di riferimento. Terminata la sospensione dovrà essere rimodulato il piano formativo individuale. Durante il periodo di sospensione gli apprendisti possono comunque proseguire eventualmente le attività didattiche, anche a distanza laddove consentito e se previsto dall'istituzione formativa. In tal caso la formazione esterna potrebbe essere riconosciuta ex post, quando riprenderà l'apprendistato.

[Torna all'indice](#)

30. Come deve giustificare lo studente la propria assenza in caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro?

Lo studente dovrà seguire le regole dell'istituzione formativa per le giornate di assenza in cui avrebbe dovuto svolgere attività di formazione esterna e le regole previste dalla contrattazione collettiva di riferimento, per le giornate di assenza in cui avrebbe dovuto svolgere attività di formazione interna e/o ore di lavoro presso l'impresa.

[Torna all'indice](#)

31. È ammesso il lavoro notturno in apprendistato di alta formazione e ricerca?

La regolamentazione sull'orario di lavoro è rimessa alle disposizioni del contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento.

[Torna all'indice](#)

32. Gli apprendisti possono lavorare in smart working?

Sì. Lo smart working può essere attivato anche per gli apprendisti laddove il contratto di lavoro lo preveda e solo nei casi in cui l'attività che svolgono lo consenta. In tali circostanze è importante che venga effettuata la necessaria formazione e siano create le condizioni volte a garantire una stretta interazione tra il tutor e l'apprendista.

[Torna all'indice](#)

33. L'apprendista ha diritto a straordinari se assunto con contratto di apprendistato?

Il diritto a godere di straordinari è rimesso alle disposizioni del contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento.

[Torna all'indice](#)

34. Agli apprendisti sono riconosciute ferie e permessi?

Sì. Gli apprendisti hanno diritto alle ferie, secondo quanto previsto dall'art.10 D.lgs n.66/2003, e a tutti gli istituti previsti per i dipendenti dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento, maturati quantitativamente rispetto alle ore e alla durata del contratto e secondo quanto definito dalle norme del CCNL di riferimento.

La retribuzione delle ferie, godute o non godute, va calcolata secondo il regime retributivo previsto per l'apprendistato e proporzionalmente a quanto maturato.

[Torna all'indice](#)

35. É possibile stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca part-time?

Sì. Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a "tempo indeterminato" finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani (art.41, D.lgs. 81/2015) e può essere gestito considerando le possibili forme previste per i contratti a tempo indeterminato: full time e part time.

Non si ravvisa, pertanto, una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato, ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative del contratto. Nel calcolo delle ore di formazione e lavoro si dovrà tenere conto del monte ore lavorativo annuale previsto in un contratto part-time. La durata complessiva del contratto di apprendistato deve garantire lo svolgimento delle ore di formazione interna ed esterna ordinamentali, previste dal percorso formativo, coerentemente con le disposizioni sull'orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva. Per l'applicazione del part-time si potrà perciò intervenire solo sulla riduzione delle ore lavoro ma mai sulle componenti formative del contratto.

Con riferimento all'utilizzo dell'orario di lavoro a tempo parziale nell'ambito del contratto di apprendistato o di formazione e lavoro si vedano la Circ. Min. Lav. n. 46/2001 e n. 7209/2006.

[Torna all'indice](#)

36. Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere utilizzato per lavoratori in mobilità?

No. L'assunzione di lavoratori in mobilità è possibile solo con il contratto di apprendistato professionalizzante (di secondo livello). Il Decreto Legislativo del 15 giugno 2015 n. 81, all'articolo 47, comma 4, prevede infatti che ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per qualificazione si intende una ulteriore esperienza lavorativa tesa a raggiungere un livello maggiore rispetto alla qualifica posseduta (ovviamente, il piano formativo individuale dovrà tendere ad una effettiva ulteriore qualificazione rispetto alla qualifica già posseduta).

[Torna all'indice](#)

37. L'apprendistato di alta formazione e ricerca può essere un contratto stagionale?

No. L'apprendistato stagionale è previsto solo per l'apprendistato professionalizzante (art.44, co.5, D.lgs. 81/2015) e, a determinate condizioni, per l'apprendistato di I livello (art.43, co. 8, D.lgs 81/2015). L'apprendistato stagionale è una forma di apprendistato a tempo determinato prevista per le aziende caratterizzate da attività stagionali e cicliche, quali (cfr. decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del



1963): attività turistiche, attività agricole, attività di lavorazione delle materie prime connesse ad attività agricole anche esse stagionali.

[Torna all'indice](#)

38. Esistono aree/funzioni aziendali in cui non è possibile inserire apprendisti?

L'individuazione di aree/funzioni di inammissibilità dell'apprendistato è demandata alla contrattazione collettiva.

[Torna all'indice](#)

39. Qual è l'orario di lavoro dell'apprendista?

L'orario di lavoro viene fissato dai contratti collettivi nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs n. 66 del 2003 e successivi. Le ore destinate alla formazione pratica e teorica si considerano, a tutti gli effetti, ore lavorative computabili nell'orario di lavoro.

[Torna all'indice](#)

40. Se l'azienda applica un CCNL che non disciplina l'apprendistato di alta formazione come deve gestire la parte normativa ed economica dell'apprendistato?

Se l'azienda applica un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) che non include le normative specifiche sull'apprendistato di alta formazione, è tenuta a conformarsi alle leggi vigenti in materia di tale apprendistato. Questo implica il rispetto delle norme legislative pertinenti, assicurando la corretta gestione degli aspetti normativi ed economici in conformità con le leggi vigenti. Per gli aspetti di competenza della contrattazione collettiva che non sono dettagliatamente disciplinati nei CCNL di riferimento, si applicano le disposizioni previste negli stessi CCNL per l'apprendistato professionalizzante, come stabilito dall'art. 42 del Decreto 81/2015.

[Torna all'indice](#)

41. Quali diritti hanno i lavoratori apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro?

I lavoratori con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, come tutti i lavoratori dipendenti, hanno diritto all'indennità di disoccupazione, che attualmente consiste nella Naspi (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego), erogata dall'INPS ed introdotta dalla riforma del mercato del lavoro con il *Jobs Act*. La Naspi è entrata in vigore dal 1° maggio 2015 sostituendo la vecchia Aspi (Assicurazione Sociale per l'Impiego), istituita dalla Riforma Fornero del 2012. L'indennità di disoccupazione è un ammortizzatore sociale in favore dell'apprendista che ha perso il lavoro non volontariamente, salvo eccezioni regolamentate, ovvero non in seguito a dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Per percepire la Naspi occorre presentare l'apposita domanda di disoccupazione all'INPS e, entro i quindici giorni successivi, contattare il Centro per l'impiego per stipulare il patto di servizio personalizzato, che attesta la disponibilità del richiedente a partecipare a iniziative per rafforzare le competenze finalizzate al nuovo reimpiego, a partecipare a corsi di formazione per la riqualificazione ed accettare congrue offerte di lavoro.

[Torna all'indice](#)



42. Qual è la durata dell'indennità Naspi per un apprendista?

L'apprendista ha diritto alla fruizione della Naspi nei tempi e modi previsti per gli altri lavoratori subordinati secondo quanto disposto dal D.lgs. n.22 del 4 marzo del 2015. Viene erogata mensilmente, pertanto, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni, fino ad un massimo di 24 mesi.

[Torna all'indice](#)

43. Il contratto di apprendistato prevede l'erogazione del TFR?

Sì, tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, come tutti i lavoratori dipendenti, hanno diritto di accedere al TFR (trattamento di fine rapporto). Si tratta della somma che viene accantonata dal datore di lavoro e che deve essere corrisposta al lavoratore nel momento della cessazione del rapporto di lavoro, sia in caso di licenziamento sia in caso di dimissioni. La liquidazione è pari all'incirca a una mensilità per ogni anno solare come nei lavoratori subordinati. Per la determinazione si rimanda al CCNL o Accordo Interconfederale applicato.

[Torna all'indice](#)

SEZ. D - ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI

44. Quanto guadagna un apprendista di alta formazione e ricerca?

Per il contratto di apprendistato, lo stipendio si individua sulla base di quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento per ciascun livello di inquadramento. Secondo quanto disposto dall'art 42 co.5 lett. b del D.lgs. n.81/2015, il datore di lavoro ha la possibilità di inquadrare il lavoratore apprendista 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 del servizio, sempre nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento.

In più il datore di lavoro, secondo quanto previsto dall' art.45, co.3 del D.lgs. n.81/2015, ha la possibilità di non riconoscere la retribuzione per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa (formazione esterna) e riconoscere al 10% la retribuzione per le ore di formazione svolte presso l'impresa (formazione interna). É in ogni caso espressamente vietato retribuire l'apprendista a cottimo (art.42, co.5, lett. a, D.lgs n.81/2015).

[Torna all'indice](#)

45. L'apprendista può essere retribuito a cottimo?

No. La disciplina generale del contratto di apprendistato prevede, quale principio generale, il divieto di retribuire a cottimo l'apprendista (art. 42, co.5, lett.a, D.lgs 81/2015).

[Torna all'indice](#)

46. Sono previsti sgravi contributivi in caso di assunzione in apprendistato di alta formazione e ricerca?

Sì. Per le aziende con un numero pari o superiore a 10 dipendenti che assumono un apprendista si applica l'aliquota del 10% della retribuzione imponibile. Per quelle con meno di 10 dipendenti lo sgravio contributivo è dell'1,5% nel primo anno, del 3% nel secondo e del 10% nel terzo anno (dal quarto anno si applica l'aliquota del 10%)². L'incentivo prosegue con l'aliquota del 10% per l'anno successivo al termine della componente formativa del contratto in caso di conferma in servizio del lavoratore³. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpl nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%⁴.

[Torna all'indice](#)

47. I contributi versati dal datore di lavoro devono essere calcolati sul monte ore complessivo previsto da contratto?

No. In analogia con quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali per l'apprendistato di primo livello (interpello n. 22/2016), per gli assunti con contratto di apprendistato di terzo livello, non sussistono obblighi contributivi per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa, quindi all'esterno

² Art.1 co.773 L.296/2006

³ Art. 47, comma 7, D.Lgs 81/2015

⁴ Art. 25, L. n. 845/19789

della sede aziendale, per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione (art. 45, comma 3, del D.lgs n. 81/2015). La contribuzione dovuta per gli apprendisti deve essere calcolata quindi esclusivamente sulle retribuzioni effettivamente corrisposte. Per tali periodi non retribuiti non è neppure configurabile un diritto dell'apprendista all'accREDITAMENTO di una contribuzione figurativa.

Ad ogni modo, sia in relazione all'attività formativa esterna sia a quella svolta nell'ambito della sede aziendale, i contratti collettivi possono, in ogni caso, prevedere condizioni retributive di miglior favore, a fronte delle quali vanno adeguati anche gli obblighi contributivi.

[Torna all'indice](#)

48. [Sono previsti incentivi per il datore di lavoro che assume apprendisti?](#)

Sì. In base alla normativa vigente il sistema di incentivazione economica dell'apprendistato è costituito da:

- **Incentivi contributivi:** per le aziende sopra a 9 dipendenti l'aliquota è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali⁵ a cui si aggiungono l'aliquota dell'1,31% a finanziamento della Naspi e il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione continua (con il 5,84 % a carico dell'apprendista)⁶. Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore/uguale a 9 l'aliquota è pari al 1,5% nel primo anno, 3% nel secondo anno, 10% per gli anni successivi al secondo⁷ a cui si aggiungono l'aliquota dell'1,31% a finanziamento della Naspi e il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione continua⁸ (con il 5,84% a carico dell'apprendista)⁹. Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i 12 mesi successivi¹⁰.
- **Incentivi economici:** Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 permette di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a due livelli inferiori rispetto al livello spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero, in alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio (art.42, co. 5, lett. b, D.lgs n.81 del 2015).
- **Incentivi normativi:** Esonero degli apprendisti per tutta la durata del periodo formativo, dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (come ad es. la Legge 68/99).
- **Incentivi fiscali:** il costo formativo dell'apprendista si deduce dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP¹¹(Imposta Regionale sulle Attività Produttive).

[Torna all'indice](#)

⁵ Art.1 co.773 L.296/2006

⁶ Art. 25, L. n. 845/19789

⁷ Art. 25, L. n. 845/19789

⁸ Art. 25, L. n. 845/19789

⁹ Art.1 co.773 L.296/2006 (art. 1 co. 773)

¹⁰ Art. 47, co.7 D.lgs 81/15

¹¹ Art. 11 c. 1 lett. a) n. 5) D.lgs 446/1997

SEZ. E - AVVIO E DURATA

49. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di terzo livello, sono previste comunicazioni agli all'Inai ed al Centro per l'Impiego? Entro quando vanno fatte?

Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di terzo livello, è necessario effettuare le comunicazioni previste agli enti preposti, come l'Inai e il Centro per l'Impiego. Le tempistiche per tali comunicazioni possono variare a seconda della normativa vigente e delle leggi locali. Attualmente, la normativa italiana prevede che la comunicazione obbligatoria di assunzione con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca debba essere effettuata entro le ore 24 del giorno antecedente all'avvio del contratto. È importante rispettare le scadenze stabilite e verificare eventuali aggiornamenti normativi o variazioni, ma al momento il termine stabilito è quello menzionato.

[Torna all'indice](#)

50. Se per un qualsiasi motivo il percorso formativo dovesse proseguire oltre la data indicata nel primo modello Unilav, è necessario comunicare la proroga producendo una nuova Comunicazione Obbligatoria?

Sì, nel caso in cui il percorso formativo dell'apprendistato dovesse estendersi oltre la data inizialmente indicata nel modello Unilav, è necessario comunicare la proroga mediante la presentazione di una nuova Comunicazione Obbligatoria. È importante assicurarsi di compiere a tale obbligo per mantenere la trasparenza e la conformità agli adempimenti normativi relativi all'apprendistato.

[Torna all'indice](#)

51. Posso attivare un contratto di apprendistato per il conseguimento del dottorato di ricerca prima di essere ammesso al percorso?

No. L'attivazione del contratto di apprendistato può essere avviato solo in data posteriore all'inserimento o all'ammissione del giovane in un percorso di dottorato.

[Torna all'indice](#)

52. È possibile attivare il contratto di apprendistato di ricerca con un'istituzione formativa diversa da quella presso la quale è stato conseguito, precedentemente, il titolo di studio?

Sì. Il soggetto formativo che partecipa all'attivazione di un contratto di apprendistato di ricerca è il soggetto con cui viene sviluppata la ricerca stessa e non necessariamente deve corrispondere al soggetto presso il quale è stato svolto il percorso in precedenza.

[Torna all'indice](#)

53. Il contratto di alto apprendistato con la finalità di ricerca può essere stipulato anche se l'apprendista è iscritto in un percorso di studi?

Sì. I requisiti per l'attivazione di un contratto di apprendistato di ricerca sono l'età (entro i 29 anni compiuti) e l'essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o titoli superiori (da verificare quanto disposto dalla disciplina regionale). Nulla osta, pertanto, essere iscritti ad un percorso formativo anche se esula

dalla finalità del contratto di ricerca. Il piano formativo individuale (PFI) sarà strutturato tenendo conto delle attività formative e lavorative previste dalla ricerca senza considerare, nell'ambito dell'orario lavorativo, ogni altra attività che non riguardi la ricerca nello specifico. Pertanto, la frequentazione di eventuali corsi dovrà avvenire al di fuori dell'orario lavorativo.

[Torna all'indice](#)

[54. È sempre possibile attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca il primo anno di un percorso formativo?](#)

Dipende. La normativa nazionale non impone limiti in tal senso ma indica i requisiti di accesso per gli apprendisti che riguardano età (tra i 18 e i 29 anni compiuti) e titolo di studio posseduto (idoneo ad accedere al percorso di studi). Alcune regioni, tuttavia, nel recepimento delle disposizioni nazionali con appositi atti, hanno introdotto vincoli aggiuntivi per l'accesso ad alcuni percorsi di studio in apprendistato (ad esempio il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi universitari o la possibilità di attivazione del contratto solo a partire dal secondo anno). Pertanto, è necessario verificare quanto disposto dalla normativa regionale, laddove presente. In assenza di tale regolamentazione l'attivazione dei percorsi di apprendistato è sempre e comunque disciplinata attraverso l'applicazione diretta del D.min. del 12/10/2015.

[Torna all'indice](#)

[55. Quanto dura un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?](#)

Secondo la normativa nazionale la durata di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca non può essere inferiore a **sei mesi** ed è **pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi**. La durata massima deve essere sempre calcolata partendo dal numero di ore/crediti formativi residui che devono essere maturati per concludere il percorso e quindi accedere all'esame finale.

Per l'apprendistato di ricerca invece la durata massima dei contratti 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. Per quanto riguarda il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, infine, la durata massima è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

In ogni caso si rimanda alle specifiche disposizioni regionali in materia.

[Torna all'indice](#)

[56. Cosa succede se l'apprendista non consegue il titolo di studio nei tempi previsti?](#)

La durata del contratto di apprendistato è rimessa alle regioni dall'articolo 45 co.4 del D.lgs 81/2015 e pertanto dipende da quanto disposto dalla normativa regionale di riferimento. Salvo diverse disposizioni regionali, in caso, ad esempio, di slittamento della data di esame finale nell'arco temporale previsto nell'ordinamento didattico, è possibile modificare la data di termine del contratto di apprendistato facendone comunicazione tramite UNILAV ed aggiornando il piano formativo individuale.

Se invece lo slittamento della data per il conseguimento del titolo dovesse superare il periodo previsto nel percorso accademico, avrà termine la fase formativa del contratto nella data prestabilita, senza che questo però generi alcuna conseguenza per l'azienda. Se l'azienda, infatti, non ha responsabilità per il mancato raggiungimento degli obiettivi ed ha garantito all'apprendista la formazione prevista nel piano formativo, il



contratto di apprendistato viene considerato correttamente svolto.

Nel momento in cui il percorso formativo giunge al termine, ossia termina l'anno formativo, con esso termina in parallelo il periodo di formazione interna in capo all'azienda. Da questo momento e fino al conseguimento del titolo, l'apprendista non riceve più della formazione, né dall'istituzione formativa, né dalla scuola.

[Torna all'indice](#)

SEZ. F – FORMAZIONE

57. In cosa consiste la formazione nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?

La formazione, nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, è erogata da due soggetti: datore di lavoro (formazione interna) e istituzione formativa (formazione esterna). La formazione è rappresentata dalle ore che vengono svolte dall'apprendista al fine di sviluppare le competenze e conoscenze necessarie per il conseguimento di un titolo di studio o per il raggiungimento degli obiettivi di una ricerca. La formazione è sempre obbligatoria e la quantità di ore varia in base al percorso formativo. Per l'apprendistato di alta formazione, le ore di formazione (sia interna che esterna) corrispondono alle ore (residue) previste per il conseguimento di un titolo di studio. La normativa prevede che la formazione presso l'istituzione formativa non possa superare il 60% dell'orario ordinamentale. Le ore restanti verranno svolte come formazione presso il datore di lavoro. Per l'apprendistato di ricerca le ore di formazione sono stabilite sulla base delle esigenze di ricerca e la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte ore lavorativo. La formazione presso l'istituzione formativa in questo caso non è obbligatoria.

La formazione interna ha l'obiettivo di far raggiungere all'apprendista delle specifiche competenze tecnico professionali stabilite in un Piano Formativo Individuale e annotate periodicamente su un apposito Registro Formativo Interno. La Formazione esterna ha l'obiettivo di sviluppare le competenze e conoscenze previste in un percorso di studi.

[Torna all'indice](#)

58. Cos'è il Piano Formativo Individuale (PFI)?

Il piano formativo individuale è un documento scritto, parte integrante del contratto di lavoro, firmato dalle parti, che descrive il percorso formativo personalizzato dell'apprendista, definendo quindi la sequenza e la distribuzione degli esami di profitto che saranno sostenuti dallo studente (piano di studi), i contenuti e le modalità di apprendimento programmati, sia per la formazione esterna, sia interna. Il piano formativo è redatto dal Tutor formativo in collaborazione con il Tutor aziendale.

[Torna all'indice](#)

59. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro?

Sì. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando il titolo da acquisire al termine del percorso. Il piano formativo individuale aggiornato deve essere poi condiviso e sottoscritto nuovamente tra i soggetti (istituzione formativa, datore di lavoro ed apprendista).

[Torna all'indice](#)

60. Per attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca devo prevedere 120 ore di formazione?

No. Le 120 ore di formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali sono previste solo nell'apprendistato professionalizzante (di secondo livello).

Nell'apprendistato di alta formazione e ricerca la formazione esterna (svolta presso l'istituzione formativa) e interna (erogata dal datore di lavoro) vengono calcolate in ogni specifico percorso sulla base delle ore previste dal percorso formativo o sulla base delle esigenze formative necessarie per lo svolgimento di una ricerca.

[Torna all'indice](#)

[61. Come è strutturata la formazione dell'apprendista in un contratto di apprendistato di terzo livello?](#)

La formazione dell'apprendista si svolge interamente nell'ambito dell'orario di lavoro previsto dal contratto, in quanto rappresenta una componente strutturale del dispositivo. La distribuzione delle ore dipende dalla finalità del contratto, dal percorso formativo e dalle esigenze del datore di lavoro.

Se la finalità del contratto è il conseguimento di un titolo di studio universitario, la formazione esterna (presso l'ateneo) non potrà superare il 60% delle ore di lezione frontale previste dall'ordinamento. Se la finalità del contratto è il conseguimento di un Diploma di istruzione terziaria superiore rilasciato da ITS o AFAM, la formazione esterna (presso l'istituzione formativa) non potrà superare il 60% dell'orario ordinamentale. La formazione interna sarà calcolata dalla differenza tra le ore previste per il raggiungimento del titolo meno le ore di formazione esterna.

Per l'apprendistato di ricerca la formazione esterna non è obbligatoria mentre la formazione interna deve rappresentare almeno il 20% del monte ore lavorativo.

[Torna all'indice](#)

[62. Le ore di formazione esterna \(presso l'istituzione formativa\) devono essere necessariamente "personalizzate"?](#)

No. Le ore di formazione esterna (erogate dall'istituzione formativa) non devono essere necessariamente personalizzate: l'apprendista può seguire i corsi previsti nel percorso ordinamentale - tenendo conto del limite massimo di ore consentito dalla normativa sull'apprendistato - e preparare insieme al tutor formativo uno o più progetti in linea con la sua attività lavorativa integrandoli con l'attività di formazione in azienda.

[Torna all'indice](#)

[63. Per attivare un contratto di apprendistato è necessario rispettare un numero minimo di ore di didattica frontale presso l'istituzione formativa?](#)

No. Nel momento in cui si attiva il contratto di apprendistato di alta formazione è necessario considerare le ore residue rispetto al percorso ordinamentale in cui l'allievo/apprendista è inserito, indipendentemente dalla tipologia di attività a cui sono collegate (didattica frontale, stage, laboratorio o altro).

Ciò che deve esser rispettato è la durata minima del contratto (6 mesi) e la percentuale massima di formazione esterna (art.5 co.6 D.lgs 81/2015 e D.min. 12/10/2015) .

[Torna all'indice](#)

[64. Come si calcola la formazione in apprendistato di alta formazione e ricerca per uno studente che è già inserito in un percorso di studi ed ha già conseguito alcuni CFU?](#)

Per il calcolo della formazione si considera la durata residua del percorso ordinamentale.

Su tale durata si calcola il 60% che rappresenta il massimo delle ore che possono essere svolte in formazione esterna (presso l'istituzione formativa). Per il calcolo della formazione in azienda (interna) si sottrae al numero complessivo di ore (residue) del percorso ordinamentali la formazione esterna. Infine, le ore di attività lavorativa vengono calcolate considerando il monte ore annuale previsto dal contratto di lavoro meno le ore di formazione formale (interna + esterna).

[Torna all'indice](#)

[65. A chi è affidata la responsabilità della formazione in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?](#)

La formazione è responsabilità sia del datore di lavoro che dell'istituzione formativa: il primo è responsabile della formazione interna, mentre la formazione esterna si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione formativa. Tutor aziendale e tutor formativo, inoltre, promuovono il successo formativo degli apprendisti, favoriscono il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione formativa e impresa, affiancano l'apprendista e monitorano il suo corretto svolgimento

[Torna all'indice](#)

[66. Quanti esami deve sostenere un apprendista per laurearsi?](#)

Gli studenti apprendisti devono sostenere tutti gli esami e la prova finale utili a conseguire i crediti formativi universitari (CFU) previsti dal corso di laurea. La personalizzazione del percorso, pianificata nel piano formativo individuale, può prevedere un numero variabile di esami di profitto, contenuti specifici e una distribuzione degli esami nel corso delle diverse annualità funzionali alla specifica posizione lavorativa ricoperta dall'apprendista.

[Torna all'indice](#)

[67. L'azienda che assume in apprendistato deve obbligatoriamente coinvolgere l'istituzione formativa per la formazione dell'apprendista?](#)

Sì. L'apprendistato di alta formazione e ricerca prevede sempre la presenza di entrambi i soggetti: datore di lavoro ed istituzione formativa, che sono tenuti a stipulare un protocollo e un piano formativo che definiscano i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa.

Il numero di ore di formazione erogata dall'uno o dall'altro soggetto dipendono dal percorso di studi e dalle ore residue del percorso ordinamentale e sono descritte e quantificate nel piano formativo individuale sottoscritto dalle parti. Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti dai rispettivi ordinamenti formativi, tenuto conto delle indicazioni previste dalla normativa nazionale e/o regionale. Solo nel caso di attivazione di apprendistato di ricerca o per l'accesso alle professioni ordinistiche la formazione esterna (presso l'istituzione formativa o presso l'Ordine Professionale) non è obbligatoria ma l'Ordine professionale e/o l'istituzione formativa sono coinvolti almeno nella fase progettuale iniziale.

[Torna all'indice](#)

[68. L'azienda che avvia un contratto di apprendistato deve pagare l'istituzione formativa per la formazione erogata?](#)

No. L'azienda non è tenuta a contribuire al pagamento delle tasse universitarie, dell'iscrizione all'ITS, all'AFAM o in generale della formazione erogata da un soggetto formativo.

[Torna all'indice](#)

69. La formazione prevista nel percorso di studi deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro?

No. Il contratto di apprendistato è un contratto di natura duale: prevede cioè l'integrazione organica di formazione e lavoro. Entrambe le attività dovranno essere svolte nell'orario previsto dal contratto di lavoro. La divisione delle ore di lavoro e di attività formativa viene riportata nel piano formativo individuale (PFI) allegato al contratto di lavoro.

[Torna all'indice](#)

70. In caso di inadempimento degli obblighi formativi quali sanzioni sono previste?

L'articolo 47, comma 1 del Decreto legislativo del 15 giugno 2015, n.81, stabilisce espressamente che in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto è previsto l'obbligo di versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato maggiorata del 100% con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

[Torna all'indice](#)

71. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento per un apprendistato di alta formazione e ricerca?

No. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento solo per l'apprendistato di primo livello così come previsto al comma 3 dell'art 42 D.lgs 81/2015.

[Torna all'indice](#)

72. È possibile prevedere il coinvolgimento di professionisti esterni all'azienda per la formazione dell'apprendista?

Sì. Per le finalità formative del contratto è possibile, laddove ritenuto necessario, avvalersi delle competenze di soggetti esterni all'azienda.

[Torna all'indice](#)

73. Dal momento che solo alcuni CCNL prevedono una settimana lavorativa di 6 giorni, In caso di specifiche necessità organizzative è possibile svolgere attività formativa il settimo giorno se si rientra nelle 40 ore di lavoro settimanali?

In caso di specifiche necessità organizzative e nel rispetto delle 40 ore di lavoro settimanali, è possibile svolgere attività formativa anche nel settimo giorno, anche se il CCNL prevede una settimana lavorativa di 6 giorni. Tuttavia, è importante verificare le disposizioni specifiche del contratto collettivo di lavoro applicabile e garantire la conformità con le normative vigenti in materia di orario di lavoro e diritti dei lavoratori.

[Torna all'indice](#)

74. Rispetto alle spese sulla formazione, la tassa universitaria dell'apprendista è pagata dall'azienda?

No. L'impresa non è tenuta, ma ne ha facoltà, a riconoscere le spese relative all'iscrizione al percorso di studi.

[Torna all'indice](#)

SEZ. G – GESTIONE DEL CONTRATTO, TUTORAGGIO E MONITORAGGIO

75. Nei periodi di sospensione della didattica gli studenti possono svolgere attività in azienda?

Sì. La progettazione del Piano formativo individuale deve tener conto dei periodi di sospensione delle attività formative e lavorative in modo tale da poter conciliare, nella maniera più efficace le attività formative e lavorative. Durante il periodo di sospensione delle attività didattiche, pertanto, gli apprendisti possono svolgere attività in azienda (al lavoro o in formazione interna) o anche usufruire di ferie o permessi maturati.

[Torna all'indice](#)

76. Chi ha il compito di garantire il rispetto delle ore totali di formazione?

Ciascun soggetto coinvolto nell'attivazione del contratto (datore di lavoro ed ente formativo) ha il dovere di erogare le ore formative a proprio carico e tutor aziendale e tutor formativo sono tenuti a garantire il corretto svolgimento del percorso attraverso un'adeguata attività di monitoraggio.

[Torna all'indice](#)

77. Quali sono i requisiti che deve possedere il tutor?

La normativa non esplicita il possesso di requisiti specifici dei tutor formativo e aziendale, ma ne chiarisce il ruolo e la finalità (art.7 D.min. 12/10/2015): il tutor deve promuovere e garantire il successo formativo degli apprendisti, favorendo il raccordo didattico ed organizzativo tra istituzione formativa e impresa e affiancando l'apprendista nel percorso di apprendimento e monitoraggio del suo corretto svolgimento.

La legge stabilisce che il tutor debba avere "formazione e competenze adeguate", secondo le previsioni della normativa regionale o, in assenza, della contrattazione collettiva.

Pertanto, il lavoratore dipendente designato dall'impresa per ricoprire il ruolo di tutor dovrà certamente: possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

[Torna all'indice](#)

78. Qual è il ruolo dei tutor nell'Apprendistato?

I Tutor dell'apprendistato, incaricati dall'istituzione formativa (tutor formativo) e dall'impresa (tutor aziendale) sono due figure previste dalla normativa nazionale sull'apprendistato (art. 42, co.5, lett.c, D.lgs. 81/2015 e art. 3 del D.min. del 12/10/2015) che hanno il compito di seguire l'apprendista durante tutta la fase formativa (periodo di apprendistato) al fine di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione formativa e impresa e monitorare il corretto svolgimento del percorso. Le attuali norme nazionali sull'apprendistato non individuano specifici requisiti o competenze che deve possedere un tutor, limitandosi a definirne i compiti mentre alcuni CCNL prevedono particolari previsioni con riguardo alla formazione dei tutor aziendale (come, ad esempio, l'Accordo Interconfederale Regionale per l'Apprendistato duale nelle imprese artigiane e nelle PMI del 1 ottobre 2018).

Ai sensi dell'articolo 7 del D.min. del 12 ottobre del 2015 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.

Il tutor aziendale (che può essere anche il datore di lavoro):

- garantisce con il tutor formativo l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;
- 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.
- collabora con il tutor formativo alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e, con il tutor formativo, garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

[Torna all'indice](#)

79. Il tutor accademico o aziendale deve essere necessariamente essere il soggetto che eroga la formazione?

No, non necessariamente. Per la formazione possono essere coinvolti anche altri soggetti, sulla base delle specifiche esigenze formative. Il tutor ha il compito di seguire l'apprendista durante l'intero periodo di apprendistato al fine di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione formativa e impresa e monitorare il corretto svolgimento del percorso.

[Torna all'indice](#)

80. È possibile nominare un docente non in ruolo (contrattista) dell'Università come tutor formativo per apprendistato?

Sì. Il D.min. 12/10/2015, che definisce gli standard formativi dell'apprendistato ed i criteri generali per la realizzazione di percorsi di apprendistato, non indica nello specifico alcun requisito formale/contrattuale che deve essere posseduto dai tutor formativo e aziendale.

La normativa indica esclusivamente, all'articolo 7, le funzioni del tutor e nello specifico precisa che deve:

- garantire l'integrazione tra la formazione esterna e quella interna all'azienda;
- assistere l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa;
- monitorare l'andamento del percorso e intervenire nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato;
- fornire, in collaborazione con il tutor aziendale, all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi;
- collaborare (assieme al tutor aziendale) alla compilazione del Piano formativo individuale e del dossier individuale dell'apprendista.

Quindi il legislatore si esprime solo nei termini della funzione svolta dal tutor in quanto soggetto incaricato di promuovere il successo formativo degli apprendisti, favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa affiancando l'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento.

[Torna all'indice](#)

81. Il tutor (aziendale e formativo) deve essere inquadrato come dipendente o può essere anche un collaboratore?

la normativa non definisce dei vincoli di ordine contrattuale rispetto alla figura del tutor dell'apprendistato. Ciò che è rilevante per il perseguimento degli obiettivi di tutoraggio è che sia comunque in grado di monitorare il raccordo tra le competenze acquisite nell'istituzione formativa e l'attività di formazione on the job, così come il facilitare l'applicazione in campo lavorativo delle conoscenze apprese in ambito didattico.

[Torna all'indice](#)

82. Le attività di tutoraggio universitario sono retribuite?

La normativa non prevede l'obbligo di riconoscimento economico per le attività di tutoraggio. Tuttavia, l'istituzione formativa può autonomamente prevedere un rimborso per le attività svolte dal docente/tutor che segue il percorso formativo laddove l'ordinamento lo consenta.

[Torna all'indice](#)

83. Come avviene il monitoraggio della presenza dell'apprendista in azienda e in istituzione formativa (ore di formazione, ore di lavoro e ore di formazione)?

In virtù del fatto che la normativa non prevede degli strumenti standard, i format da utilizzare sono liberi, purché siano idonei alla rilevazione dell'attività formativa interna ed esterna. L'istituzione formativa è tenuta a rilevare le ore di formazione esterna attraverso propri strumenti (ad esempio il registro presenze) e il datore di lavoro è tenuto a rilevare, attraverso appositi strumenti, le ore di formazione e di attività lavorativa in azienda.

È importante che l'ente formativo comunichi periodicamente al datore di lavoro il prospetto delle presenze ai fini dell'elaborazione della busta paga, e che allo stesso tempo il datore di lavoro consegni i propri registri all'istituzione formativa ai fini della valutazione delle competenze formative maturate.

[Torna all'indice](#)

SEZ. H – INTERRUZIONE E TERMINE DEL CONTRATTO

84. Durante l'apprendistato, il datore di lavoro può recedere in qualsiasi momento dal rapporto di apprendistato?

Sì. Ma è necessario che sussistano giusta causa o giustificato motivo. In assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Il recesso è sempre possibile "ad nutum" durante il periodo di prova o al termine del periodo formativo indicato nel contratto (art.42, co.4, D.lgs 81/2015).

[Torna all'indice](#)

85. Sono previste conseguenze per il datore di lavoro in caso di dimissioni volontarie o di abbandono del percorso formativo da parte del lavoratore?

No. Il lavoratore ha la possibilità di dimettersi, rispettando i tempi previsti dalla contrattazione collettiva per il preavviso, in qualunque momento e senza creare alcuna conseguenza al datore di lavoro. In caso di abbandono del percorso formativo da parte dello studente viene meno la finalità del contratto, ossia quella formativa e di conseguenza il rapporto può risolversi per giusta causa.

[Torna all'indice](#)

86. In caso di dimissioni volontarie da un contratto di apprendistato di III livello, un apprendista può essere riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto di apprendistato?

Sì, in caso di dimissioni volontarie da un contratto di apprendistato di III livello, l'apprendista può essere riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto di apprendistato. Tuttavia, è importante considerare le normative vigenti in materia di apprendistato e le eventuali restrizioni o condizioni specifiche previste dalla legge o dal contratto collettivo di lavoro applicabile.

[Torna all'indice](#)

87. É possibile licenziare un apprendista prima della scadenza della fase formativa del contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo?

No. É possibile recedere dal contratto durante il periodo formativo solo per giusta causa o giustificato motivo. Al contrario, il datore di lavoro può recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo solo una volta decorso il termine del periodo di formazione, quindi alla scadenza della fase formativa del contratto. Quando le parti decidono di porre fine al contratto di lavoro devono rispettare il periodo di preavviso previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. Se nessuna delle due parti si avvale di questa facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti.

[Torna all'indice](#)

88. È necessario un preavviso per recedere da un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Sì. I tempi di preavviso sono indicati nel CCNL applicato. Se la decisione di recesso è del datore di lavoro questi deve provvedere con una comunicazione formale all'apprendista, nel rispetto del termine di preavviso indicato nel CCNL applicato. Al momento della disdetta il datore di lavoro potrà rinunciare al preavviso lavorato e corrispondere la relativa indennità sostitutiva, ovvero, potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo pari al preavviso (cd. "preavviso lavorato"). Pertanto, entro e non oltre la data dell'esame per il rilascio del titolo, il datore di lavoro potrà decidere di comunicare all'apprendista:

- a) la disdetta del contratto di apprendistato con pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso (recesso unilaterale con indennità di preavviso);
- b) la disdetta del contratto di apprendistato e far lavorare il periodo di preavviso (recesso unilaterale con preavviso lavorato).

In questo caso l'apprendista che perde involontariamente il lavoro ha diritto alla NASPI, che può richiedere on line sul sito dell'INPS solo se in possesso dei requisiti prevista dalla normativa.

Se è l'apprendista a voler recedere dal contratto questi dovrà comunicarlo al datore di lavoro anch'esso nel rispetto del preavviso (in modo formale con lettera di preavviso) e procedere alle dimissioni on line sul sito dell'INPS. Per risalire a quanti giorni di preavviso per le dimissioni sono previste per un contratto di apprendistato, è necessario consultare il CCNL di riferimento; generalmente, per l'apprendistato valgono gli stessi termini di preavviso per le dimissioni e per il licenziamento del normale contratto. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42, co. 4). In caso di recesso occorre modificare la C.O., comunicando la cessazione del rapporto di lavoro.

[Torna all'indice](#)

89. È necessario un preavviso per proseguire il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

No. Nel caso in cui l'apprendista ha conseguito il titolo di studio a cui era finalizzato il contratto di apprendistato o ha raggiunto gli obiettivi di ricerca e le parti scelgono di proseguire con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è necessario preavviso e non è necessario modificare la C.O. Il contratto prosegue automaticamente come contratto a tempo indeterminato con il livello finale previsto nel contratto di apprendistato e con l'applicazione delle tutele crescenti ai sensi del D.lgs. 23/2015. Si precisa che la prosecuzione del contratto da apprendistato a tempo indeterminato dev'essere sempre comunicata ed accettata dall'apprendista in quanto potrebbe verificarsi la situazione in cui l'azienda ha intenzione di proseguire il rapporto lavorativo mentre l'apprendista no.

[Torna all'indice](#)

90. Gli allievi possono decidere di interrompere il rapporto lavorativo? Se sì, in quale modo o con quali vincoli?

Gli allievi partecipanti a un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca hanno la facoltà di interrompere il rapporto di lavoro e presentare dimissioni prima della scadenza del contratto, ma devono attenersi alle normative e clausole contrattuali applicabili. Le modalità e i vincoli per la terminazione del contratto possono variare in base alla legislazione vigente e al contratto collettivo di lavoro.

Durante il periodo di prova, gli apprendisti possono dimettersi senza specificare motivazioni e senza preavviso, inviando una comunicazione scritta al datore di lavoro, senza la necessità di utilizzare il modello telematico.

Durante il periodo formativo, gli apprendisti possono dimettersi senza specificare motivazioni, ma devono rispettare i termini di preavviso stabiliti dal CCNL di riferimento, considerando l'anzianità di servizio e il livello di inquadramento. Il preavviso inizia dalla data di comunicazione delle dimissioni al datore di lavoro. Le dimissioni devono essere formalizzate compilando il modello telematico disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da inviare successivamente via PEC al datore di lavoro e all'Ispettorato territoriale.

Al termine del periodo formativo, gli apprendisti possono dimettersi senza specificare motivazioni, ma devono rispettare il periodo di preavviso che decorre dalla fine del periodo formativo. Le dimissioni devono essere formalizzate compilando il modello telematico disponibile sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, da inviare successivamente via PEC al datore di lavoro e all'Ispettorato territoriale.

[Torna all'indice](#)

[91. Cosa succede al termine della fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?](#)

Secondo quanto disposto dal D.lgs 81/2015, al termine del periodo di apprendistato si possono verificare le seguenti condizioni:

1. il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 4);
2. le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine (art. 42, co. 4).

[Torna all'indice](#)

[92. É prevista la proroga nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?](#)

Sì, ma solo per apprendistato per attività di ricerca: il datore di lavoro, in accordo con l'apprendista, al termine del periodo formativo previsto, può prorogare fino ad un anno il periodo di apprendistato in caso di particolari esigenze legate al progetto di ricerca (art.4 co. 4 D.min. 12/10/2015).

Operativamente occorre formalizzare la proroga con le seguenti operazioni:

- modifica della C.O.;
- integrazione del PFI con l'aggiunta delle nuove competenze/obiettivi da conseguire;
- eventuale modifica/prolungamento della validità del Protocollo.

La proroga è inoltre sempre prevista in caso di malattia, infortunio, o altra causa di sospensione involontaria del rapporto. In queste circostanze il contratto di apprendistato si intende prolungato nelle modalità definite dal CCNL applicato dall'impresa oppure, in mancanza, da quanto previsto dal Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81 e dalla normativa regionale di riferimento.

[Torna all'indice](#)

[93. Nel caso di mancato recesso del datore di lavoro al termine dell'apprendistato il datore di lavoro continua a godere dei benefici contributivi?](#)

Sì. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 12 mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione (art.46, co.7, D.lgs. 81/2015).

[Torna all'indice](#)

94. È possibile stipulare due contratti consecutivi di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Sì. È possibile stipulare due contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca consecutivi sia nella stessa azienda che in aziende diverse previa conclusione del periodo formativo inizialmente definito.

Sarà necessario quindi attivare un nuovo contratto di apprendistato. Ad esempio, si può assumere con due contratti di apprendistato consecutivi un apprendista che ha intrapreso un nuovo percorso formativo (che ha, ad esempio, concluso un percorso di laurea ed iniziato un master) e che, all'interno della stessa azienda, abbia ricevuto un cambio di mansione: il nuovo contratto dovrà riportare una nuova finalità e un nuovo piano formativo in linea con il nuovo incarico.

[Torna all'indice](#)

95. È possibile cambiare datore di lavoro senza perdere continuità con il periodo di apprendistato?

Sì. L'apprendista che abbia intrapreso un percorso di apprendistato, con relativo contratto, presso un datore di lavoro, ha facoltà di proseguire il rapporto presso un'altra azienda se l'attività svolta è analoga e se la finalità del contratto non varia. In tali situazioni deve essere ridefinito il Protocollo tra l'istituzione formativa e il nuovo datore di lavoro ed aggiornato il piano formativo individuale (titolo III art.8 L.25/55, e Circolare MLPS n. 27 del 10/11/2008)

[Torna all'indice](#)

96. Cosa si intende per giusta causa o giustificato motivo per il licenziamento di un lavoratore con contratto di apprendistato?

La giusta causa è rappresentata da comportamenti gravi che giustificano l'interruzione immediata del rapporto di lavoro (furto, divulgazione di informazioni, danneggiamento volontario di materiali).

Il giustificato motivo può essere soggettivo, se c'è un inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore oppure oggettivo, dovuto a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

[Torna all'indice](#)

97. È possibile trasformare un contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato di alta formazione e ricerca?

No. la normativa consente solo la trasformazione (al termine della fase formativa) dell'apprendistato di primo livello in uno di secondo livello (art. 43, co.9, D.lgs. 81/2015).

[Torna all'indice](#)

98. È possibile trasformare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca in apprendistato professionalizzante?

No. La normativa non consente la trasformazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (in maniera consecutiva e senza interruzione). Tuttavia, a conclusione del contratto, se le parti decidono di recedere, il datore di lavoro ha la possibilità di attivare un nuovo contratto di apprendistato che potrà essere sia di alta formazione e ricerca - per una finalità differente da quella precedentemente raggiunta - sia professionalizzante, sempre che preveda una crescita di professionalità o un cambio di ruolo e mansioni.

[Torna all'indice](#)



99. È possibile cambiare la finalità di un contratto di apprendistato prima del termine dello stesso?

No. La normativa prevede la possibilità di modifica del piano formativo ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso (art 5 co.4 D.min. 12/10/2015).

[Torna all'indice](#)

FOCUS: APPRENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

100. Il contratto di apprendistato può essere attivato in somministrazione?

Sì. La possibilità di assumere apprendisti in somministrazione è prevista D.lgs 81/2015, all'articolo 42 comma 7 unicamente a tempo indeterminato (c.d. staff leasing). La disciplina dell'Istituto riconosce alle Agenzie di somministrazione la possibilità di assumere apprendisti da impiegare per l'esecuzione di missioni di lavoro somministrato in tutti i settori produttivi.

I soggetti coinvolti in un contratto di apprendistato in somministrazione sono quattro: il lavoratore/apprendista, l'istituzione formativa, il datore di lavoro (l'agenzia per il lavoro) e l'utilizzatore (l'azienda presso la quale verrà svolta l'attività lavorativa).

[Torna all'indice](#)

101. Quali sono le norme che disciplinano il contratto di somministrazione in apprendistato?

La somministrazione di apprendisti da parte delle Agenzie per il Lavoro è disciplinata dal D.lgs 81/2015, dal vigente CCNL della categoria delle agenzie per il lavoro (art. 26) nonché dalla contrattazione collettiva applicata dalle aziende utilizzatrici.

[Torna all'indice](#)

102. Come funziona l'apprendistato in somministrazione?

I passaggi per l'attivazione di un contratto di apprendistato in somministrazione sono i seguenti:

- l'Agenzia per il Lavoro stipula un contratto di somministrazione con l'impresa utilizzatrice;
- l'Agenzia per il Lavoro stipula il protocollo formativo per l'apprendistato con l'Istituzione formativa che erogherà la formazione esterna;
- l'Agenzia per il Lavoro, l'impresa utilizzatrice e l'istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'apprendista, definiscono un piano formativo individuale all'interno del quale verranno definite le attività di formazione interna (presso l'impresa utilizzatrice) ed esterna (presso l'istituzione formativa) che verranno svolte.
- l'Agenzia per il Lavoro infine stipula il contratto di lavoro di apprendistato in somministrazione con il lavoratore e si occupa della gestione degli oneri burocratici ed amministrativi tipici dell'Istituto.
- l'impresa utilizzatrice avrà poi il compito di erogare la formazione interna.

[Torna all'indice](#)

103. Quanti apprendisti può assumere un'Agenzia per il Lavoro?

Il CCNL della categoria delle agenzie per il lavoro non contiene alcuna indicazione, pertanto, si ritiene applicabile il limite previsto dal D.lgs. del 15 giugno del 2015, n. 81 all'articolo 42, comma 7 che riguarda il numero di apprendisti che ciascuna azienda può assumere anche in somministrazione.

[Torna all'indice](#)

104. Qual è il ruolo dei tutor nella formazione in apprendistato in somministrazione?

Durante il periodo di apprendistato il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con tre tutor: uno nominato dall'Agenzia per il Lavoro, uno indicato dall'impresa utilizzatrice e uno dall'istituzione formativa.



Tutti e tre i tutor sono coinvolti, a diverso titolo, nella formazione dell'apprendista.

Il tutor di Agenzia, che può essere un dipendente o un consulente dell'Apl iscritto nell'apposito albo istituito, ha il compito di definire, prima dell'avvio in missione e di comune intesa con il lavoratore, impresa utilizzatrice e istituzione formativa, il piano formativo individuale; monitora lo svolgimento e il rispetto del piano dandone comunicazione all'impresa utilizzatrice; attesta periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione; al termine dell'apprendistato partecipa alla compilazione del dossier individuale. Il tutor di Agenzia deve possedere adeguate competenze professionali così come indicate dal CCNL di categoria.

Il tutor nominato dall'Impresa utilizzatrice avrà il compito di erogare e/o monitorare e garantire la formazione interna dell'apprendista mentre il tutor formativo nominato dall'istituzione formativa avrà la responsabilità dell'erogazione della formazione esterna.

[Torna all'indice](#)