



# Ordine Consulenti del Lavoro Consiglio Provinciale di Sassari

## **IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

***D.Lgs 81/2015, Artt. da 41a 47***

**RELATORE:**

***DOTT. GIUSEPPE PIRINU***

***Ordine Consulenti del Lavoro  
di Sassari***



**CONFCOOPERATIVE**

CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

**Nuoro Ogliastra**

**Nuoro 30 Maggio 2017**



**APPRENDISTATO**

LEGGE 25/1955

LEGGE 56/1987

LEGGE 196/1997

DLGS 276/2003

DLGS 167/2011

DLGS 81/2015

2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016

**2017**

APPRENDISTATO



Jobs Act

*Ha superato i 60 anni*



# DEFINIZIONE art. 41, D.Lgs. 81/2015

## È DEFINITO COME UN:

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

FINALIZZATO ALLA FORMAZIONE ED OCCUPAZIONE DEI GIOVANI

## SI TRATTA DI UN CONTRATTO ATIPICO A CAUSA MISTA:

### ATIPICO

• nonostante la connotazione di **“contratto a Tempo Indeterminato”** poiché al termine del periodo di apprendistato le parti possono liberamente recedere dal contratto. Lo stesso Legislatore all’art. 42, comma 4, ultimo periodo, definisce il rapporto successivo al periodo di apprendistato come **“ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”**, lasciando così intendere che il periodo formativo conferisce all’istituto carattere di **“atipicità”**.

### A CAUSA MISTA

• poiché contro la prestazione del giovane è prevista non solo una retribuzione ma anche una formazione obbligatoria che deve impartire il datore di lavoro.

**Ed è proprio la formazione l'elemento caratterizzante del rapporto**





# DEFINIZIONE art. 41, D.Lgs. 81/2015

## SI ARTICOLA NELLE SEGUENTI TRE TIPOLOGIE:

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

Apprendistato professionalizzante

Apprendistato di alta formazione e ricerca

**Il primo e il terzo integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro con il coinvolgimento di scuole, strutture universitarie ed enti di formazione.**

**Sono preordinati al conseguimento di un titolo di studio, mentre l'apprendistato professionalizzante è preordinato al conseguimento di una qualificazione attraverso la formazione sul posto di lavoro.**



## IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (Art. 42, D.Lgs. 81/2015)

**Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta (obbligatoria ai fini della prova);**

**Parte integrante del contratto di apprendistato è il piano formativo individuale che:**

- **Costituisce una guida per il datore di lavoro e per il lavoratore nella quale devono essere puntualmente indicate tutte le fasi della formazione;**
- **In caso di verifica è il documento al quale si riferiscono gli ispettori al fine di verificare il corretto adempimento della formazione;**
- **Può essere redatto in forma sintetica;**
- **È definibile anche sulla base di moduli e formulari stabiliti da CCNL o Enti Bilaterali;**
- **E' Obbligatorio in tutti i livelli di apprendistato (La mancanza è sanzionata);**

## IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (Art. 42, D.Lgs. 81/2015)

- **NELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE E IN QUELLO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE È PREDISPOSTO DALLA ISTITUZIONE FORMATIVA IN COLLABORAZIONE CON IL DATORE DI LAVORO;**
- **NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IL PIANO DEVE ESSERE REDATTO DAL DATORE DI LAVORO;**
- *Il Ministero del Lavoro rilevava con Circolare n. 35/2013 che il P.F.I. costituiva il principale riferimento ai fini della valutazione della correttezza degli adempimenti formativi in capo al datore di lavoro.*

**ANCHE DOPO LA RIFORMA DEL JOBS ACT IL PRINCIPIO È VALIDO**

## IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (Art. 42, D.Lgs. 81/2015)

I PUNTI ESSENZIALI CHE DEVONO ESSERE CONTENUTI NEL PIANO SONO:

- a) Dati del lavoratore;
- b) Contenuti della formazione;
- c) Relativa durata;
- d) Modalità di erogazione;
- e) Dati relativi al tutor

**I RISULTATI DEL PERCORSO FORMATIVO VANNO REGISTRATI SU UN REGISTRO CHE FUNGE DA STRUMENTO ATTO A TRACCIARE LE ATTIVITÀ FORMATIVE SVOLTE SOTTO LA RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO. LO SI DEVE ESIBIRE IN CASO DI VERIFICA.**

## **DURATA MINIMA 6 MESI, MA FANNO ECCEZIONE:**

- Particolari regolamentazione per le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano in caso di definizione sistemi alternanza scuola-lavoro;
- Attività Stagionali, ove previsto dai CCNL.

## **DURATA MASSIMA:**

- Tre anni;
- Cinque anni nel settore “Artigianato”.

**Applicazione sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento illegittimo (Cfr. Dlgs. n. 23/2015).**

**Nell'Apprendistato di 1° e 3° livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attesto dall'istituzione formativa.**

**La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli Accordi Interconfederali ed ai CCNL, nel rispetto dei seguenti principi:**



- **Divieto retribuzione a cottimo;**



- **Possibilità di sottoinquadramento del lavoratore;**



- **Presenza di un Tutore o Referente Aziendale;**



- **Possibilità di finanziare i percorsi formativi attraverso i Fondi Interprofessionali;**



- **Riconoscimento della qualificazione conseguita;**



- **Registrazione della formazione effettuata;**



- **Prolungamento periodo apprendistato in caso malattia infortunio (o altra causa di sospensione involontaria) di durata superiore a 30 giorni;**



- **Possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio.**

## NORME SULLA PREVIDENZA ED ASSISTENZA SOCIALE ESTESE ALLE SEGUENTI FORME

- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- Assicurazione contro le malattie;
- Assicurazione contro Invalidità e Vecchiaia;
- Maternità;
- Assegno Familiare;
- Assicurazione Sociale per l'Impiego (*dal 01.01.2013 pagano 1,61%*);
- Cassa Integrazione (*da Settembre 2015 pagano settori industria, edili e lapidei dal 1.70% al 4,70%*).

## NUMERO COMPLESSIVO DI APPRENDISTI CHE UN DATORE DI LAVORO PUÒ ASSUMERE

- Non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate/qualificate in servizio;
- Non può superare il 100% per datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità;
- Se non si hanno alle dipendenze lavoratori qualificati/specializzati o se ne abbia in misura inferiore a tre, è ammessa l'assunzione di apprendisti in numero non superiore a tre;
- I CCNL possono stabilire limiti diversi;
- Per le imprese Artigiane fanno fede le disposizioni di cui all'art. 4 della Legge 443/85.

**PER I DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO ALMENO 50 DIPENDENTI, L'ASSUNZIONE DI NUOVI APPRENDISTI (CON CONTRATTO PROFESSIONALIZZANTE) È SUBORDINATA ALLA STABILIZZAZIONE DI ALEMENO IL 20% DEGLI APPRENDISTI IL CUI CONTRATTO È SCADUTO NEI 36 MESI PRECEDENTI;**

**OVE NON SIA RISPETTATA LA PREDETTA PERCENTUALE È POSSIBILE COMUNQUE ASSUMERE UN SOLO APPRENDISTA;**

**GLI APPRENDISTI ASSUNTI IN VIOLAZIONE DEGLI INDICATI PARAMETRI SARANNO CONSIDERATI ORDINARI LAVORATORI SIBORDINATI A TEMPO INDETERMINATO FIN DALLA DATA DI COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.**



## LE TRE FORME DI APPRENDISTATO

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

- ❑ Rivolto a giovani dai 15 ai 25 anni per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- ❑ È strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolte dalle istituzioni formative;
- ❑ La regolamentazione di questa forma di apprendistato è rimessa alle Regioni (in assenza il Ministero del Lavoro ne disciplina l'esercizio con propri Decreti);
- ❑ Il datore di lavoro che intende utilizzare questa tipologia contrattuale sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. In questo documento vengono stabiliti i contenuti e la durata degli obblighi formativi;
- ❑ Successivamente al conseguimento della qualifica, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.



## LE TRE FORME DI APPRENDISTATO

### Apprendistato Professionalizzante

Rivolto a tutti i settori ed ai giovani tra i 18 e i 29 anni (17 se in possesso di qualifica professionale) per il conseguimento di una qualifica ai fini contrattuali.

Durata e modalità di erogazione della formazione secondo le previsioni dei C.C.N.L.

### Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca

Rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione (Laurea triennale e specialistica, Master, Dottorati di ricerca), del Diploma di Istituto Tecnico Superiore;

La regolamentazione di questa forma di apprendistato è rimessa alle Regioni (in assenza il Ministero del Lavoro ne disciplina l'esercizio con propri Decreti).



## LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

### RETRIBUTIVE (art. 42, comma 5, lettera b)

**È data la possibilità al datore di lavoro di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, stabilire retribuzioni in misura percentuale e progressiva in funzione dell'anzianità di servizio.**

**Il risparmio in termini economico/retributivo in qualche caso sfiora per i primi periodi di rapporto il 50% (CCNL Aziende Artigiane).**



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## CONTRIBUTIVE (Art. 1, comma 773, Legge 296/2006)

Contribuzione pari al 10 % a carico del datore di lavoro per ogni anno, comprensiva del contributo pari allo 0,30% dovuto a titolo di quota INAIL e quota malattia;

Trattandosi di una contribuzione specifica non viene considerata quale agevolazione;

[questo comporta che non si applicano le regole fissate dai commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 \(sul DURC\).](#)

Se il datore di lavoro ha meno di 10 dipendenti il contributo del 10% è ridotto:

- ✓ Al 1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto;
- ✓ Al 3% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto.

A ciò si aggiunge (a prescindere dal numero dei dipendenti):

- ✓ La contribuzione aggiuntiva del 1,31% della NASPI - la vecchia indennità di disoccupazione (Art. 2, L. 92/2012);
- ✓ Il contributo dello 0,30% per il finanziamento dei fondi interprofessionali destinati a finanziare la formazione (Art. 2, L. 92/2012);
- ✓ Da settembre 2015 il contributo per il finanziamento della Cassa Integrazione (da 1,70% a 4,70%) per settori Industria Edili e lapidei (D.Lgs. 148/2015).

**Rimane l'obbligo di versare l'aliquota a carico del lavoratore (5,84%, o 6,14% per le aziende di maggiori dimensioni)**





# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## CONTRIBUTIVE (Art. 47, comma 7, D.Lgs. 81/2015)

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Da tale ultima agevolazione sono esclusi però i soggetti assunti in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di trattamento di disoccupazione.

Con il 31 dicembre 2016, sono finite le agevolazioni di cui alla [legge 183/2011](#) (c.d. Legge stabilità 2012) a vantaggio dei datori di lavoro che occupavano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, consistenti in uno sgravio contributivo pressoché totale (era dovuto l'1,61% relativo all'assicurazione sociale per l'impiego e ai fondi interprofessionali per la formazione) per i periodi contributivi maturati [nei primi tre anni di contratto](#).

Sempre con il 31 dicembre 2016 sono finiti i benefici scaturenti dal [“Superbonus Garanzia Giovani”](#). Era infatti possibile assumere entro quella data in contratto di apprendistato ex tirocinanti “Garanzia Giovani” con l'opportunità di accedere ad importanti vantaggi economici.





## LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

### ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO (Art. 42, comma 6, D.Lgs. 81/2015)

Dal punto di vista dei benefici assicurativi l'apprendista è regolarmente tutelato sotto il profilo delle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, quantunque le sue retribuzioni non siano soggette al pagamento dei premi INAIL;

Il datore di lavoro assolve all'obbligo contributivo con il versamento della contribuzione dello 0,30% compresa in quella generale del 10% .



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## NORMATIVE (Art. 47, comma 3, D.Lgs. 81/2015)

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;

Non sono computabili ad esempio nell'organico aziendale ai fini del computo della quota di riserva destinata al collocamento dei disabili;

Possibilità, per i datori di lavoro che svolgono la loro attività in cicli stagionali, di effettuare anche assunzioni a tempo determinato per "apprendistato in cicli stagionali" se previsto dal C.C.N.L. (Art. 44, comma 5, D.Lgs. 81/2015). Finora l'unico settore che si è adeguato è quello del Turismo con gli articoli 14 e 15 dell'accordo del 2012;

Possibilità di libero recesso da parte del datore di lavoro alla fine del periodo formativo (Art. 42, comma 4, D.Lgs 81/2015). In altri termini si tratta di uno dei rari casi di contratto a tempo indeterminato che contempla il recesso "ad nutum".



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## **NORMATIVE (Art. 47, comma 3, D.Lgs. 81/2015)**

Possibilità per il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o comunque ne abbia in numero non superiore a tre. Fanno eccezione le aziende artigiane ([Art. 42, comma 7, D.Lgs. 81/2015](#));

Possibilità, per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento, di durata dell'apprendistato fino a cinque anni ([Art. 44, comma 2, D.Lgs. 81/2015](#));

Possibilità di poter beneficiare dei trattamenti di integrazione salariale per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante ([Art. 2, D.Lgs. 148/2015](#)).



## LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

### FISCALI (Art. 11, D.Lgs 446/1997)

**Deduzione ai fini del computo della base imponibile IRAP che determina interessanti risparmi per il datore di lavoro;**

**Computabilità limitata dell'apprendista ai fini degli studi di settore.**





## LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

### FINANZIARIE (Progetto AMVA Italia Lavoro – L. R. 12/2001)

- Contributo **“AMVA”** gestito da **“Italia Lavoro”**: Bonus di 5000 euro circa per ogni apprendista assunto;
- Molte Regioni premiano i datori di lavoro con contributi commisurati alla durata del contratto di apprendistato.
- Uno su tutti quello previsto dalla Regione Autonoma della Sardegna con L.R. 12/2001, consistente nella erogazione di contributi a fondo perso fino a 13.500 euro per ogni apprendista assunto da aziende artigiane.



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## ASSUNZIONE DI APPRENDISTI DI QUALUNQUE ETÀ (Art. 47, Comma 4, D.Lgs 81/2015)

Possibilità di assumere, solo con contratto di apprendistato professionalizzante, disoccupati, senza limiti di età, purché percettori - al momento dell'assunzione - di indennità di disoccupazione;

Questo tipo di apprendistato, nel rispetto del piano formativo elaborato sulla base del contratto collettivo applicato, deve riguardare una qualificazione ulteriore rispetto a quella già posseduta o una riqualificazione professionale;





## LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

### ASSUNZIONE DI APPRENDISTI DI QUALUNQUE ETÀ (Art. 47, Comma 4, D.Lgs 81/2015)

- In questa fattispecie, al termine del periodo di apprendistato non è possibile esercitare il diritto di recesso ai sensi [dell'art. 2118 del codice civile](#);
- Non è prevista l'estensione della contribuzione ridotta nell'anno successivo alla trasformazione del rapporto, così come avviene nelle altre ipotesi di apprendistato professionalizzante ([Art. 47, c. 7, D.Lgs. 81/2015](#));
- Per il resto i benefici per il datore di lavoro possono assolutamente considerarsi sovrapponibili a quelli previsti per l'assunzione con un normale contratto di apprendistato.



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

**Per quanto concerne il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per quello di alta formazione e di ricerca.**

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

Per il 2017, la Legge di Bilancio (Legge n.232/2016) ha introdotto un particolare regime agevolativo. L'incentivo spetta, nello specifico, per le assunzioni fatte a partire dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 con contratto a tempo indeterminato - **anche in apprendistato** - di giovani che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. Il titolo di studio deve esser stato acquisito da non più di sei mesi.

L'agevolazione consiste nell'esonero triennale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di euro 3.250 su base annua.





# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## Nel C.C.N.L. 16/12/2011 delle Cooperative Sociali

- ❑ È ammesso per pressoché tutte le qualifiche e le mansioni comprese nelle categorie A, B, C, D ed E;
- ❑ È escluso per alcuni profili sanitari (Infermiere, Fisioterapista, Logopedista, Psicomotricista, Medico e Psicologo);

**Il trattamento economico e la durata variano così come descritto nello schema di seguito illustrato**

**Per il conseguimento delle qualifiche e mansioni comprese nella categoria "A" (Durata 18 mesi):**

- Dal 1° al 9° mese 85% della retribuzione di riferimento;
- Dal 10° al 18° mese 90% della retribuzione di riferimento;

**Per il conseguimento delle qualifiche e mansioni comprese nelle categorie "B e C" (Durata 24 mesi):**

- Dal 1° al 12° mese 85% della retribuzione di riferimento;
- Dal 13° al 24° mese 90% della retribuzione di riferimento;

**Per il conseguimento delle qualifiche e mansioni comprese nelle categorie "D ed E" (Durata 36 mesi):**

- Dal 1° al 18° mese 85% della retribuzione di riferimento;
- Dal 19° al 36° mese 90% della retribuzione di riferimento;

**Si applicano naturalmente anche a questo tipo di Apprendistato tutte le agevolazioni previste dal legislatore.**



## LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

### TUTTE QUESTE AGEVOLAZIONI HANNO UN “PREZZO” L’OBBLIGO FORMATIVO (Art. 44, comma 3, D.Lgs. 81/2015).

È uno dei profili maggiormente critici e problematici dell’apprendistato;

Il datore di lavoro è obbligato ad impartire la formazione che si svolge su un duplice percorso:

- formazione di base e trasversale, disciplinata dalle leggi regionali;
- formazione tecnico – professionale e specialistica, disciplinata invece dai CCNL.

La formazione tecnico-professionale avviene normalmente sul campo (quello che un tempo si chiamava affiancamento), in ossequio alle indicazioni dei vari contratti collettivi, con l’obbligo di registrazione puntuale in un apposito registro;

A questo obbligo formativo si aggiunge quello relativo alla formazione di base o trasversale, la cui disciplina è affidata alle singole legislazioni Regionali, per un monte ore non superiore alle 120 ore in un triennio;

Il datore di lavoro dovrà provvedere alla formazione aziendale prevista dal CCNL (il vecchio affiancamento) compilando il registro formativo, dando inoltre disponibilità alle Regioni che dovranno esse provvedere alla formazione di base o trasversale degli apprendisti.



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## INADEMPIMENTO FORMATIVO

**LE SANZIONI A DANNO DEI DATORI DI LAVORO CHE NON PROVVEDONO ALLA FORMAZIONE A LORO CARICO (Art. 47, comma 1, D.Lgs. 81/2015)**

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia unico responsabile e che sia tale da impedire le finalità formative dell'istituto, è prevista la seguente sanzione:

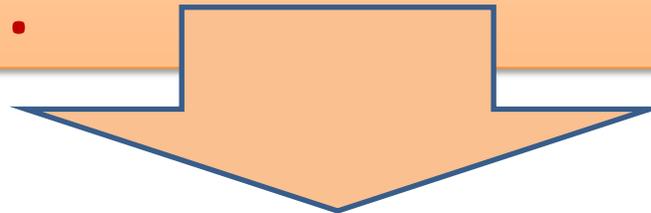
- versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato;
- Il risultato così ottenuto va maggiorato del 100%;
- È esclusa qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.



## **INADEMPIMENTO FORMATIVO**

*LE SANZIONI A DANNO DEI DATORI DI LAVORO CHE NON PROVVEDONO ALLA  
FORMAZIONE A LORO CARICO (Art. 47, comma 1, D.Lgs. 81/2015)*

**Il personale ispettivo, nel caso in cui rilevi un inadempimento formativo, potrà adottare (in luogo della sanzione) un provvedimento di disposizione (Art. 14, D.Lgs. 124/2004) secondo la tabella allegata alla **Circolare del Ministero del Lavoro N. 5/2013** .**





# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## INADEMPIMENTO FORMATIVO

**LE SANZIONI A DANNO DEI DATORI DI LAVORO CHE NON PROVVEDONO ALLA FORMAZIONE A LORO CARICO (Art. 47, comma 1, D.Lgs. 81/2015)**

I presupposti per impartire il provvedimento di disposizione, prendendo ad esempio un contratto di apprendistato professionalizzante della durata di tre anni sono:

- L'accertamento durante il primo anno;
- L'accertamento durante il secondo anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 40% di quella prevista. Dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste dal Piano Formativo Individuale del primo anno più la quota parte del secondo anno;
- L'accertamento durante il terzo anno, qualora la formazione formale sia stata almeno del 60% di quella prevista. Dovrà essere fatta la sommatoria delle ore previste dal Piano Formativo Individuale del primo anno, del secondo, più la quota parte del secondo anno.

**In pratica con l'approssimarsi della scadenza del periodo formativo viene meno la possibilità di recupero della formazione e di applicazione della disposizione.**



# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## PROCEDURE E FLUSSO DI LAVORO

### CHIEDERE AL CLIENTE SCHEDA COLLOCAMENTO AGGIORNATA E CURRICULUM ASPIRANTE APPRENDISTA

1. Verificare età apprendista (max. 29 anni e 364 giorni, salvo soggetti in NASPI/MOBILITA ((vedi dopo)) );
2. Verificare eventuale presenza (scheda anagrafico professionale e curriculum) di qualificazioni coerenti con la qualifica oggetto del contratto di apprendistato (es. non posso assumere come appr. commesso un soggetto che ha già lavorato come commesso);
3. Verificare durata ed inquadramento in modo da comunicare i costi al cliente;
4. Corso on line tutor;
5. UNILAV;
6. Compilare PFI (con dati CCNL) , da far validare all'ente bilaterale (in caso non validino chiedere se lo vogliono per conoscenza). In caso negativo lo compiliamo così come prevede CCNL). Se la validazione deve essere precedente all'assunzione (es commercio) informare il cliente sui tempi;





# LE AGEVOLAZIONI PER I DATORI DI LAVORO

## PROCEDURE E FLUSSO DI LAVORO

7. Contratto di assunzione (allega PFI);
8. Racc. Ente scuola per formazione di base e trasversale;
9. Redigere libretto formativo con i dati del PFI e consegnare al cliente;
10. Se il datore di lavoro ha meno di 10 dipendenti, comunica de-minimis Inps (aliquota agevolata in vigore fino al 31.12.16);
11. **Precisare al cliente che:**
  - a) Deve fare il corso per tutor;
  - b) Deve compilare il libretto formativo;
  - c) Deve permettere al dipendente di uscire dall'azienda per formazione di base e trasversale (l'assenza è retribuita);
  - d) Evidenziare che la formazione è requisito x avere i benefici (retributivi, contributivi, assicurativi, fiscali, normativi, finanziari).

**I soggetti (anche ultratrentenni) in godimento di NASPI e/o indennità di mobilità, possono essere assunti in contratto di apprendistato con alcune differenze.**



## CONCLUSIONI

*In conclusione si può osservare che i vantaggi superano di gran lunga le poche criticità evidenziate e questo rende senz'altro il contratto di apprendistato uno dei contratti di maggiore appetibilità sul mercato, facendo dell'impresa un luogo di canalizzazione di un percorso evolutivo destinato ad arricchire il bagaglio professionale del lavoratore e anche dell'impresa stessa che va così incontro alle sue necessità di competitività e professionalità.*



*Graxie per l'attenzione*