



REGIONE SICILIA

Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

## Il contratto di Apprendistato Professionalizzante in Sicilia dopo la Riforma del Jobs Act, art. 44 - Capo V del D. Lgs. 81/2015



In collaborazione con





REGIONE SICILIA  
Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

## **I PROTAGONISTI DEL QUADRO REGOLATORIO IN SICILIA**

- ◆ **La Regione Siciliana**

**Assessorato della Famiglia delle Politiche Sociali e del Lavoro**

**Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative**

- ◆ **Le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori**

**Il presente compendio è aggiornato alla data del quattro Agosto 2017**



## Sommario

|   |    |
|---|----|
| Sommario .....  | 2  |
| Premessa .....  | 3  |
| Il contratto di Apprendistato.....  | 3  |
| 1.1 Natura ed evoluzione normativa .....  | 4  |
| 1.2 Regolamentazione nella Regione Siciliana .....  | 10 |
| Il contratto di Apprendistato professionalizzante (c.d.<br>Apprendistato di II livello) ..... | 13 |
| Obblighi correlati all'attivazione del contratto .....  | 17 |
| Procedure per la conclusione del contratto .....  | 18 |
| Riconoscimento/certificazione delle competenze.....   | 18 |
| 1.3 Gli attori, i requisiti dei datori di lavoro, i limiti numerici e<br>i vantaggi .....     | 19 |
| 1    Link e sitografia di riferimento.....  | 28 |
| 2    Riferimenti bibliografici.....   | 28 |



## Premessa

Il presente compendio si pone l'obiettivo di esporre, in maniera semplice, i principali riferimenti normativi ed applicativi in materia di **Apprendistato Professionalizzante**, al fine di sostenerne la promozione e l'attuazione su scala regionale, alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 di riforma del Mercato del Lavoro, meglio conosciuta come Jobs Act e della conseguente regolamentazione adottata dalla Regione Siciliana.

Le informazioni contenute intendono rappresentare uno strumento operativo di facile consultazione per le Imprese, il Sistema dell'istruzione e della formazione professionale, della bilateralità, i Giovani e le loro Famiglie, gli Attori e gli *Stakeholder* del Mercato del Lavoro.

## Il contratto di Apprendistato

Disciplinato per la prima volta in maniera organica con la L. 25/1955 come *uno speciale rapporto di lavoro*, l'Apprendistato è caratterizzato dall'obbligo dell'imprenditore a *impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario affinché quest'ultimo possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato* (la legge prevede, a tal proposito, che debba essere indicato il monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, nonché la presenza di un tutor aziendale)<sup>1</sup>.

Quello che si instaura, dunque, è un contratto di lavoro subordinato a *causa mista*, stipulabile sia per le qualifiche operaie che per quelle impiegatizie, caratterizzato, inoltre, da significative agevolazioni economico-retributive per l'Azienda.

La natura complessa del suo sinallagma contrattuale è stata ribadita dalla Corte Costituzionale, con la sentenza n. 50/2005 e precisamente al punto n. 14 della motivazione.

---

<sup>1</sup> Per un quadro esaustivo si rimanda a Tiraboschi – Rausei 2014 con bibliografia precedente e Rausei 2015.



Si tratta quindi, di una delle tipologie di contratti di lavoro con finalità formative, che hanno ripreso, ai giorni nostri, nel quadro della cosiddetta “*flexicurity*”, centralità nel dibattito giuslavoristico, anche a seguito del riordino di tali istituti per superare il carattere alluvionale e disorganico della legislazione italiana in materia. Essi sono coerenti con le indicazioni dell’Unione europea in materia di politiche del lavoro degli Stati membri, in quanto fondati sull’alternanza tra formazione e lavoro.

Il numero degli apprendisti<sup>2</sup> che il datore di lavoro può assumere è stabilito in funzione delle maestranze specializzate e qualificate già in forza presso il datore di lavoro stesso (non superiore al 100%), precisando che la ricorrenza di tale requisito proporzionale va valutata con riferimento alla sede operativa presso la quale sarà effettuata l’assunzione e non a tutto il complesso aziendale<sup>3</sup>.

Questo carattere di “specialità”, dunque, distingue l’apprendistato dai tirocini e dagli stage, nei quali non si instaura un rapporto di lavoro parallelamente al percorso formativo previsto.

## **Natura ed evoluzione normativa**

L’istituto dal 1955 ad oggi ha subito numerose modifiche ed integrazioni.

A titolo esemplificativo si ricordano: la L. 56/1987, l’art.16 della L. 196/1997 (c.d. Legge Treu) e la L. 144/1999.

È con il decreto attuativo 276/2003 della L. 30/2003 (c.d. Legge Biagi) che il Legislatore ha introdotto le tre tipologie di apprendistato.

La disciplina, dal 2003 ad oggi, è stata oggetto di continui ritocchi di tipo

---

<sup>2</sup> Secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2015 art. 42, commi 7-8.

<sup>3</sup> Nel caso in cui il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze meno di tre lavoratori qualificati o specializzati o non ne abbia affatto, può assumere un numero di apprendisti non superiore a tre. Nel settore artigiano il numero degli apprendisti che l’impresa può assumere è indicato all’art. 4 della L. 443/85.



manutentivo e di numerosi interventi di tipo amministrativo (oltre 40 interPELLI sulla materia): l'ultimo, in ordine temporale, è rappresentato dal D. Lgs. 81/2015, che abroga il Testo Unico L. 167/2011.

### [Il Decreto legislativo 81/2015](#)

Nell'ottica di riordino e razionalizzazione della disciplina delle tipologie contrattuali il decreto legislativo n. 81 del 15 giugno del 2015 dedica all'apprendistato il Capo V, artt. 41-47, che vanno a sostituire il Testo Unico del 2011, intervenendo sulla disciplina generale, segnatamente sotto il profilo del riparto di competenze tra legge e contrattazione collettiva, ma soprattutto ridisegnando l'apprendistato di primo e terzo livello. Agisce, inoltre, anche sull'apprendistato professionalizzante, per il quale si abbandona il sinonimo di "contratto di mestiere".

Le novità riguardano anche le modalità di certificazione delle competenze, i meccanismi incentivanti per la promozione dell'istituto e la disciplina degli standard professionali e formativi, per la cui definizione si rinvia al [D.M. del 12 ottobre del 2015](#).

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/145607422.PDF>

La scelta di accorpere tutta la normativa in un unico testo che si compone di "soli" 7 articoli può sicuramente essere considerata un valore aggiunto.

Il contratto di apprendistato resta comunque la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani tra i 15 e i 29 anni, a seconda della declinazione.

Esistono, infatti, tre tipologie di apprendistato diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

1. **Art.43.** Per il conseguimento della **qualifica ed il diploma professionale**, il **diploma di istruzione secondaria superiore** ed il **certificato di specializzazione tecnica superiore** (c.d. Apprendistato di I



livello) può essere utilizzato in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani di età compresa tra i 15 ed i 25 anni non compiuti. La durata del contratto, da determinarsi tenendo conto della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni, quattro nel caso di diploma professionale quadriennale.

**2. Art.44. Apprendistato professionalizzante** (c.d. Apprendistato di II livello) finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Tale tipologia, che può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici<sup>4</sup> o privati, è rivolta ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni, ma può essere stipulata già a partire dal diciassettesimo anno di età con i soggetti che abbiano già conseguito una qualifica professionale ai sensi del [D.Lgs. 226 del 2005](#).

La determinazione della durata del contratto è rimessa agli accordi interconferenziali ed ai contratti collettivi<sup>5</sup>.

Una importante norma contenuta nel Decreto Legislativo n. 81 del 2015, il Decreto del Jobs Act in materia di contratti di lavoro, estende la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante per i lavoratori con un'età superiore ai 30 anni che siano disoccupati e che percepiscano l'indennità di mobilità o l'indennità di disoccupazione Naspi, ex Aspi e Mini Aspi, nonché gli ex lavoratori a progetto destinatari dell'indennità DIS-COLL. E' inoltre prevista la possibilità di essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante anche per i lavoratori che dopo la Naspi percepiscono l'assegno di disoccupazione ASDI<sup>6</sup>.

Si tratta di una novità importante che favorisce la "qualificazione o riqualificazione professionale" di tali lavoratori. A prevedere l'estensione della possibilità di stipula del contratto di apprendistato anche di apprendistato per i

---

<sup>4</sup> A tale proposito si ricorda che si è in attesa di regolamentazione con apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

<sup>5</sup> Tuttavia, la legge specifica che la durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato.

<sup>6</sup> Le specifiche disposizioni dell'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, correlate all'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione non trovano applicazione nei confronti di soggetti disoccupati che siano beneficiari di assegno di ricollocazione o parti del contratto di ricollocazione, qualora gli stessi non siano percettori anche di un trattamento di disoccupazione". Interpello MLPS n. 19 del 20 maggio 2016.



lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione<sup>7</sup> è l'art. 47 comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015. *"Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione"*.

Si prevede, infine, una deroga alla regola generale della natura a tempo indeterminato del contratto. Infatti, con riferimento ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del rapporto apprendistato professionalizzante, ivi compresa l'apposizione di un termine al contratto.

**3. Art.45. Apprendistato di alta formazione e di ricerca** (c.d. Apprendistato di III livello) è attivabile in tutti i settori di attività, pubblici o privati. Si rivolge ai soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni e 364 giorni e può essere utilizzato per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca ed il diploma di tecnico superiore<sup>8</sup>, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle [professioni ordinistiche](#). La durata e la regolamentazione del contratto per quanto attiene alla componente formativa sono rimesse alle Regioni, sentite le Associazioni dei lavoratori, dei Datori di lavoro e delle Istituzioni formative o di ricerca<sup>9</sup>.

\*\*\*

Confermando che l'apprendistato è *un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani (ar.41-d.lgs. 81/2015)*, le nuove disposizioni prevedono ancora la forma scritta sia del

---

<sup>7</sup> [INPS Messaggio numero 2243 del 31-05-2017](#).

<sup>8</sup> In relazione ai percorsi degli Istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008.

<sup>9</sup> Secondo quanto previsto dall'art. 1, c. 4 del D. Lgs. 185/2016, di modifica del c. 5 dell'art. 45 del D. Lgs. 81/2015.





contratto che del piano formativo individuale.

Nell'apprendistato di I e III livello il piano formativo individuale, definito sulla base dei moduli e dei formulari di cui al D.M. del 12 ottobre del 2015, viene predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento proattivo dell'impresa, mentre nell'apprendistato di II livello è predisposto dall'impresa che assume l'apprendista, con il coinvolgimento proattivo – ove presenti e coinvolti - dell'istituzione formativa, dell'ente bilaterale, delle agenzie formative accreditate e/o dei soggetti con documentate capacità e con esperienza professionale idonee, sulla base dei moduli e dei formulari previsti dai contratti collettivi o dagli accordi interconfederali.

Quanto alla durata minima del contratto, viene mantenuto il limite di 6 mesi, facendo tuttavia salve le ipotesi derogatorie di apprendistato a tempo determinato per la stagionalità di cui agli art. 43, comma 8 (I livello) e 44 comma 5 (II livello).

La legge specifica che la durata del periodo di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato.

Per quanto riguarda le agevolazioni, oltre agli incentivi di carattere contributivo che si concretizzano in una forte riduzione dei contributi da versare all'Inps, tutte e tre le forme di apprendistato beneficiano di altri vantaggi, tra cui la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap, e vantaggi di natura economica correlati alla possibilità di retribuire l'apprendista con il sistema del "sottoinquadramento" o della "percentualizzazione"<sup>10</sup>. Previsti, infine, incentivi di tipo normativo, come l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e Ccnl per l'applicazione di determinate normative e istituti (ad esempio, non entrano nella base di computo della legge 68/1999), oltre al divieto di retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo.

Sempre tra i principi indicati dalla disciplina generale troviamo l'obbligo di

---

<sup>10</sup> I due sistemi sono alternativi, la contrattazione collettiva indica quale delle due opzioni utilizzare.



assistere l'apprendista attraverso l'individuazione di un tutore o referente aziendale e della registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel dossier individuale dell'apprendista.

Durante il periodo di formazione ad entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto in assenza di giusta causa o giustificato motivo.

Una volta concluso il periodo di apprendistato i contraenti possono recedere liberamente con il solo limite del preavviso ex art. 2118 c.c. Se nessuna delle parti manifesta la volontà di recedere, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario e subordinato a tempo indeterminato. A tutela dell'apprendista sono estese, inoltre, sempre in un'ottica di protezione del lavoratore, le tutele assicurative in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali, e previdenziali per malattia, invalidità e vecchiaia, maternità ed assegni familiari.

L'apprendista, inoltre, rientra nell'ambito di applicazione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego.

Infine, ferma restando la durata complessiva del contratto determinata dagli standard di cui al D.M. 12 ottobre 2015, è consentito di articolare lo svolgimento dell'apprendistato per il conseguimento di un titolo formale instaurando un rapporto a tempo parziale, purchè la ridotta articolazione oraria non provochi il vanificarsi del raggiungimento della finalità formativa "Interpello n. 7209 di 13/12/2006: pur in presenza di orario ridotto, impegno formativo inteso in termini di durata e contenuti debba restare invariato".

Sembra necessario in ultimo evidenziare come l'istituto dell'apprendistato costituisca uno degli elementi fondamentali della nuova frontiera dell'innovazione del modello italiano di formazione continua e, al tempo stesso, il cuore di un sistema moderno di politiche attive del lavoro, legato alla questione strategica della transizione scuola-lavoro e formazione-ricerca, per combinare promozione del capitale umano, crescita dell'economia e innovazione.



REGIONE SICILIA  
Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

## 1.1 *Regolamentazione nella Regione Siciliana*

La Regione Siciliana in attuazione di quanto previsto dall'art. 46, comma 1, del D. Lgs. 81/2015, e dal decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ed il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 12/10/2015, con la [Delibera di Giunta Regionale di Governo n. 213/2016](#) recepisce il predetto D.M., al fine di definire gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. n. 226/2005.

Nel dare seguito alla stessa deliberazione, il [Decreto Interassessoriale n. 3082 del 20 giugno 2016](#) dell'Assessorato Regionale dell'Istruzione e della Formazione Professionale e dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro approva e rende operativi i contenuti dell'Allegato A, sub 1 "*Disciplina dei profili formativi dei contratti di apprendistato*", che dedica la sezione 2 al professionalizzante.

In osservanza al sopracitato Decreto Interministeriale, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, come previsto dall'art. 45 del D. Lgs. n. 81/2015, come modificato dal D. Lgs. 24 settembre 185/2016, si definiscono in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del D. Lgs. 81/2015 gli standard formativi dell'apprendistato di alta formazione e ricerca ed i criteri generali per la realizzazione di detti percorsi.

Le Parti Sociali del territorio regionale hanno aderito all'invito di adeguare la contrattazione collettiva interconfederale alla nuova normativa ed in data 7 dicembre 2016 hanno sottoscritto il Protocollo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Nella stessa data sono stati stipulati gli accordi riguardanti:



- *l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e l'apprendistato di alta formazione e ricerca;*
- *l'apprendistato di alta formazione e ricerca per il Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.*

Le Parti Sociali del territorio regionale, sempre in adesione all'invito di adeguare la contrattazione collettiva interconfederale alla nuova normativa, in data 3 Agosto 2017 hanno sottoscritto:

- *L'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 - Capo V del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015"*

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/147209536.PDF>

Gli attori regionali hanno voluto assegnare particolare rilevanza alla stagionalità in apprendistato, considerando la peculiarità del tessuto economico e produttivo dell'Isola e delle caratteristiche del mercato del lavoro particolarmente caratterizzato dai settori dell'agricoltura e della trasformazione e dei servizi enogastronomici e turistici-alberghieri.

La Regione inoltre ha ritenuto necessario conferire uniformità ed omogeneità alle azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), in aderenza alla sperimentazione nazionale di cui [all'Accordo sul progetto sperimentale recante azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione Professionale](#) attraverso il recepimento dell'[Accordo](#) sul progetto sperimentale.

Sono state emanate altresì le linee guida per la realizzazione dei Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale nell'Istruzione degli Adulti con [delibera di giunta regionale di governo n. 119 del 06 aprile 2016](#) che completano il quadro regolatorio avviato con il D. Lgs. 226/2005, recepito con la Delibera di Giunta Regionale n. 212/2014, in ultimo modificata ed integrata dalla Delibera n°307 del 26/07/2017.

La circolare 16 del 11 maggio 2016 regola, infine, le iscrizioni al primo, terzo e quarto anno dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale in alternanza



REGIONE SICILIA  
Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

scuola-lavoro per l'anno formativo 2016-2017.

La [Delibera di Giunta Regionale n. 428 del 22 dicembre 2016](#), infine, completa l'intero iter regolatorio dell'apprendistato duale, mentre l'accordo del 3 Agosto 2017 sull'apprendistato professionalizzante definisce nel territorio regionale l'intero quadro normativo e contrattuale originato dal titolo quinto del decreto legislativo 81/2015.



## **Il contratto di Apprendistato professionalizzante (c.d. Apprendistato di II livello)**

### **CHE COS' È**

E' una tipologia di contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Può essere altresì stipulato, per le medesime finalità, con soggetti percettori di sostegno al reddito legati alla disoccupazione (compresi i lavoratori in mobilità), senza vincoli anagrafici.

### **FINALITÀ**

Il conseguimento di una qualifica professionale<sup>11</sup> ai fini contrattuali, mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attribuisce la qualificazione contrattuale prevista e attesta le competenze professionali acquisite dall'apprendista con riferimento al PFI.

### **DESTINATARI**

Giovani tra i 18 (17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. n. 226 del 2005) e i 29 anni (sino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno

Beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, senza limiti di età<sup>12</sup>.

### **CATEGORIE DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati appartenenti a tutti i settori di attività<sup>13</sup>.

### **DURATA**

Da 6 mesi (fatta eccezione per le attività con cicli stagionali) ad un massimo di 3 anni. La durata massima è rimessa agli accordi interconferenziali ed ai contratti collettivi<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> La qualifica professionale è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o delle qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale dei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>12</sup> Previsione contenuta al comma 4 dell'art. 47, e quindi in deroga alla soglia del 29 anni; questa deroga si giustifica, secondo la legge, in quanto il contratto ha lo scopo di agevolare la " *qualificazione o riqualificazione professionale*" dei lavoratori rimasti privi di occupazione.

<sup>13</sup>

<sup>14</sup> Tuttavia, la legge specifica che la durata del periodo di apprendistato non può essere superiore a tre anni, elevati a cinque per le



## FORMAZIONE

### Si articola in:

**Formazione professionalizzante**, cioè quella volta all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali. E' svolta sotto la responsabilità dell'impresa (durata e modalità di erogazione sono stabilite a livello nazionale dai contratti collettivi o dagli accordi interconfederali). Deve essere erogata nel corso dello svolgimento dell'attività lavorativa in azienda (on the job), e può essere erogata da soggetti con documentate capacità e con esperienza professionale idonea. Tale formazione viene realizzata sulla base di quanto indicato nel PFI (piano formativo individuale), che identifica gli obiettivi che devono essere conseguiti al termine dell'apprendistato.

**Formazione di base e trasversale**, quella finalizzata all'acquisizione delle competenze basilari che ogni lavoratore deve possedere, qualunque sia il settore in cui presta la sua opera. Essa deve quindi fornire gli strumenti-base per orientarsi e inserirsi nei diversi contesti lavorativi. E' di competenza della Regione attraverso un'offerta formativa pubblica (finanziata), sulla base delle risorse disponibili, oppure a carico dell'azienda che dovrà rivolgersi ad agenzie formative accreditate, nel caso non voglia avvalersi del servizio pubblico.

Infatti, le modalità di erogazione dell'offerta formativa pubblica sono stabilite in relazione alle risorse economiche disponibili e al numero degli apprendisti, sulla base del catalogo regionale (articolato su base territoriale) di attività formative. Le imprese possono scegliere di realizzare la formazione per le competenze di base e trasversali senza avvalersi dell'offerta formativa pubblica, come sopra accennato, pur rispettando i criteri sopra citati, nel rispetto delle seguenti caratteristiche organizzative:

- Svolta intenzionalmente e organizzata secondo i contenuti previsti dal PFI (piano formativo individuale);
- attuata mediante una specifica programmazione;
- monitorata e verificabile nella sua esecuzione;
- registrata, quanto agli esiti, nel libretto formativo;
- garantita dalla figura professionale del tutore o referente aziendale e, in generale, da risorse umane con adeguate capacità e competenze;
- realizzata da una agenzia formativa accreditata e impartita da formatori, interni o esterni all'impresa;



- progettata anche attraverso il supporto dell'esperto di valutazione degli apprendimenti e delle competenze;
- svolta in situazione distinta da quella finalizzata prioritariamente alla produzione di beni e servizi, in luoghi idonei e nel rispetto della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, tuttavia, è incentrata, per tutti gli apprendisti, prioritariamente sulle seguenti tematiche:

- a. sicurezza sui luoghi di lavoro, fermo restando gli obblighi formativi dei datori di lavoro in materia di sicurezza stabiliti dalle norme vigenti;
- b. organizzazione e qualità aziendale;
- c. disciplina del rapporto di lavoro;
- d. competenze digitali;
- e. relazioni interpersonali e comunicazione in ambito lavorativo;
- f. pari opportunità.

La formazione potrà altresì riguardare le seguenti tematiche:

- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- elementi di base della professione/mestiere.

La durata della formazione di base e trasversale è determinata dalla normativa vigente per l'intero periodo di apprendistato sulla base del **titolo di studio** e dalle competenze possedute dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- **120 ore** per la durata del contratto per gli apprendisti privi di titolo di studio, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado (licenza media);
- **80 ore** per la durata del contratto per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- **40 ore** per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

La durata della formazione trasversale può essere ridotta in caso di **crediti formativi** acquisiti in precedenti rapporti di apprendistato, mediante partecipazione ad uno o più moduli formativi previsti dal Catalogo dell'offerta formativa regionale.





## TUTOR AZIENDALE

Il tutore aziendale è un un lavoratore qualificato e/o specializzato designato dall'impresa, che opera nello stesso contesto in cui l'apprendista è stato inserito. È nominato dal datore di lavoro e ha il compito di supportare il giovane nell'apprendimento in azienda per tutta la durata del periodo di apprendistato.

Per essere tutor aziendale è necessario:

- Avere almeno 3 anni di anzianità (requisito che però non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica);
  - possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;
  - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.

Nelle aziende con meno di 15 dipendenti, questo ruolo può essere ricoperto dal datore di lavoro stesso, da un socio o da un familiare coadiuvante.

Ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti, ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche poste dalla legge-quadro di settore.

### **I compiti del tutor aziendale:**

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative di formazione esterna all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro;
  - collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento;
  - esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

## TUTELE PER GLI APPRENDISTI

Riconosciute agli apprendisti le seguenti tutele al pari dei lavoratori, che sono:

- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- indennità di malattia apprendisti;
- Assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- Maternità; ANF.
- Indennità NASPI.



## OBBLIGHI CORRELATI ALL'ATTIVAZIONE DEL CONTRATTO

Il datore di lavoro che assume un apprendista deve:

- effettuare la comunicazione telematica preventiva di assunzione inviando, entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione, il modello UNILAV;

- stipulare e sottoscrivere il contratto di lavoro, obbligatoriamente in forma scritta, e deve contenere:

1. l'attività lavorativa (prestazione) oggetto del contratto;
2. la durata del periodo di prova (secondo le previsioni della contrattazione collettiva) e del periodo di formazione in apprendistato, nell'ambito dei limiti massimo e minimo fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
3. il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
4. la qualifica contrattuale che potrà essere acquisita al termine dell'apprendistato.

- redigere il Piano Formativo Individuale (PFI)

Il contratto di apprendistato deve essere sempre accompagnato dal Piano Formativo Individuale (PFI). Il PFI descrive il percorso formativo del singolo apprendista per la parte di competenza aziendale, specificando gli obiettivi da conseguire per l'acquisizione del titolo di qualifica nell'ambito del Repertorio dell'offerta di Istruzione e formazione professionale.

Il **PFI** deve contenere:

- i dati relativi all'azienda, all'apprendista e al tutor aziendale;
- l'indicazione del profilo professionale o formativo di riferimento, con gli obiettivi da conseguire espressi in termini di conoscenze e competenze;
- le modalità di articolazione e di erogazione della formazione di competenza aziendale.

La contrattazione collettiva e/o gli enti bilaterali possono definire i "modelli" da utilizzare per la predisposizione dei PFI e dettare procedure specifiche.

## Proroga del contratto



Il periodo di formazione in apprendistato **può essere prolungato** solo in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto, quando tali assenze, abbiano considerate singolarmente, una durata superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (art. 42, comma 5, lett.g), d.lgs. 81/2015).

## PROCEDURE PER LA CONCLUSIONE DEL CONTRATTO

Una volta completati i percorsi di formazione, sia il datore di lavoro che l'apprendista possono decidere di chiudere il rapporto di lavoro durante il periodo cosiddetto di "recesso", che è regolamentato nella sua durata dalla contrattazione collettiva. Se una delle due parti intende recedere dal contratto, è necessario che venga inviata una comunicazione scritta e che siano rispettati i termini per il preavviso definiti dai singoli contratti collettivi. Non è obbligatorio inviare alcuna giustificazione per l'interruzione del rapporto di lavoro.

In caso di mancato esercizio del recesso, il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato e l'azienda avrà diritto al mantenimento dei benefici contributivi, previdenziali ed assistenziali anche per l'anno successivo al termine del periodo di apprendistato.

Durante il periodo formativo del rapporto di apprendistato - una volta superato il periodo di prova - l'interruzione del contratto è possibile, invece, solo nel caso di giusta causa o giustificato motivo.

## RICONOSCIMENTO/CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attribuisce la qualificazione contrattuale prevista e attesta le competenze professionali acquisite dall'apprendista con riferimento al PFI.

La contrattazione collettiva definisce gli standard professionali di riferimento per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato.



REGIONE SICILIA  
Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

## 1.2 *Gli attori, i requisiti dei datori di lavoro, i limiti numerici e i vantaggi*

### **Gli Attori:**





## I requisiti dei datori di lavoro:





## Limiti numerici<sup>15</sup>:



Per le aziende che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata all'aver mantenuto in servizio nell'arco dei 36 mesi precedenti la nuova assunzione almeno il 20% degli apprendisti assunti, salvo se diversamente indicato dalla contrattazione collettiva (cfr. L. n. 78/2014).

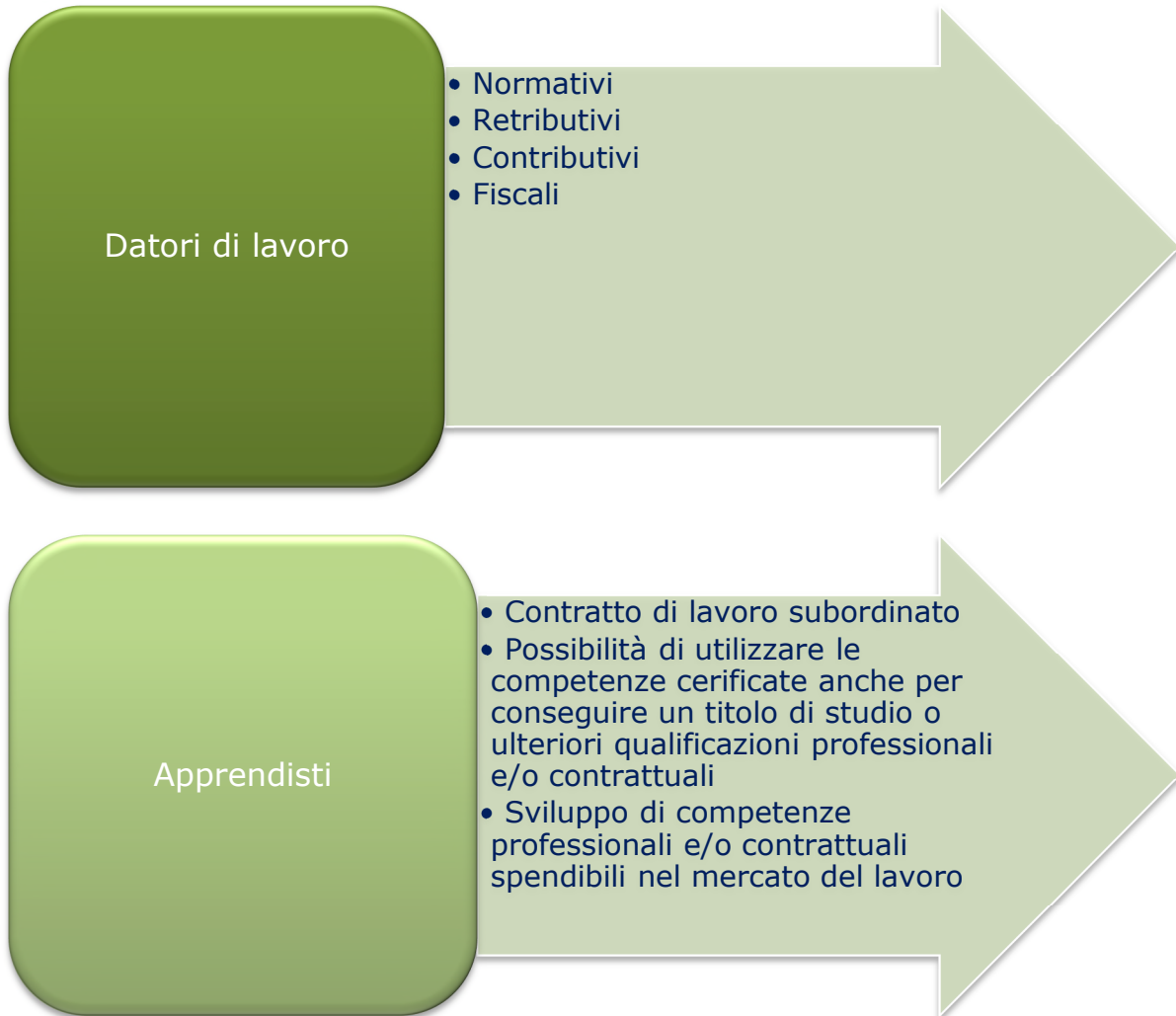
---

<sup>15</sup> Per le imprese artigiane rimangono in vigore i seguenti limiti, fissati dalla legge quadro n. 443 sull'artigianato del 1985:

- imprese che non lavorano in serie: da 9 a 13 apprendisti;
- imprese che lavorano in serie: da 5 a 8 apprendisti;
- lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: da 16 a 24 apprendisti;
- imprese di costruzioni edili: da 5 a 9 apprendisti



## I vantaggi per gli attori:





## Vantaggi specifici per il datore di lavoro:

|                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>VANTAGGI<br/>CONTRIBUTIV<br/>I</b> | <p><b>Superiore a 9 DIPENDENTI: 11,61%</b> (10% + 1,31% contribuzione della NASPI + 0,30% contribuzione integrativa fondi interprofessionali);</p> <p><b>Fino a 9 DIPENDENTI: Primo Anno: 3,11%</b> (1,5% + 1,31% contribuzione della NASPI + 0,30% contribuzione integrativa fondi interprofessionali); <b>Secondo Anno: 4,61%</b> (3% + 1,31% contribuzione della NASPI + 0,30% contribuzione integrativa fondi interprofessionali); negli <b>Anni Successivi: 11,61%</b> (10% + 1,31% contribuzione della NASPI + 0,30% contribuzione integrativa fondi interprofessionali)<br/>(c. 773, art.1, L. 296/06)</p> <p>I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato<br/>(c. 7, art. 47, D.Lgs 81/15)</p>   |
|                                       | <p>Ed inoltre aliquota contributiva a <b>carico dell'apprendista</b> pari a 5,84%<sup>16</sup></p>   |
|                                       | <p>Il regime contributivo è diverso per le due tipologie di apprendisti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i <b>lavoratori beneficiari di mobilità</b>, si applicano le agevolazioni della legge 223/91 (contributo agevolato, pari al 10% del salario per 18 mesi di contratto + un incentivo pari al 50% dell'indennità di mobilità, se percepita dal lavoratore, per un periodo di 12 mesi (24 se il lavoratore ha più di 50 anni)<sup>17</sup>. In sintesi, nel periodo di durata del regime agevolato, quindi per i primi 18 mesi, l'aliquota complessiva da versare dal datore di lavoro che assuma in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità è pari al 15,84%, così divisa: 10% a carico del datore di lavoro, 5,84% a carico dell'apprendista;</li> <li>• per i <b>percettori di indennità di disoccupazione</b>, resta valido l'ordinario regime previsto per l'apprendistato professionalizzante (contributo datoriale 11,61% più, Cigo/Cigs, o Fondo di solidarietà per le aziende rientranti nella specifica disciplina).</li> </ul> <p>Si ricorda però che il contratto di apprendistato professionalizzante in questi casi non consente alle aziende, in caso di riconferma degli apprendisti, di ottenere l'ulteriore anno di agevolazione contributiva e che esso sostituisce per i beneficiari il trattamento di disoccupazione.</p> <p style="text-align: center;"><a href="https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202243%20del%2031-05-2017.htm">https://www.inps.it/bussola/VisualizzaDoc.aspx?sVirtualURL=%2fMessaggi%2fMessaggio%20numero%202243%20del%2031-05-2017.htm</a></p> |

<sup>16</sup> Aliquota ridotta rispetto a quella ordinaria prevista per i lavoratori non apprendisti.

<sup>17</sup> [messaggio Inps n. 2243/17 del 31.05.2017](#) - Assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di un trattamento di disoccupazione. Disposizioni per la compilazione dei **flussi Uniemens** e le **istruzioni operative per la comunicazione** di assunzioni in apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 47.





|   |   |  |
|---|---|--|
| VANTAGGI FISCALI                        | Il costo degli apprendisti è escluso dalla base per il calcolo della base imponibile dell'IRAP (Dlgs 446/97 art. 11 c. 1 lett. a) n. 5).  |  |
| VANTAGGI RETRIBUTIVI                    | Il trattamento economico è determinato dal CCNL come previsto dall'Accordo Regionale del 3 Agosto 2017:   |  |
|   | - <b>Stabilità in % (percentuale)</b> rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto (c.d. metodo di percentualizzazione).  | - <b>Fino a 2 livelli inferiori</b> a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto (c.d. metodo di sottoinquadramento); |
|   | I due sistemi sono alternativi, la contrattazione collettiva indica quale delle due opzioni utilizzare.   |  |
| Incentivo occupazione Sud <sup>18</sup> | Incentivi fino ad 8.060 euro per un massimo di 12 mesi per lavoratore assunto presso sede lavorativa ubicata in una delle regioni meno sviluppate del Mezzogiorno: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia oppure in quelle definite in transizione, Sardegna, Abruzzo e Molise. L'assunzione del giovane o del disoccupato, deve avvenire a tempo indeterminato o in <b>apprendistato professionalizzante</b> , anche a tempo parziale, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017 <sup>19</sup> .L'incentivo è fruibile in dodici quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura massima di 8.060,00 euro su base annua per ogni lavoratore assunto. |  |

<sup>18</sup> Decreto 21 novembre 2016 del Ministero del Lavoro.

<sup>19</sup> Circolare numero 41 del 01-03-2017. [messaggio INPS numero 1171 del 15 marzo 2017.](#)



## **Regolamentazione di interesse**

**Recepimento del Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 12.10.2015 pubblicato sulla G.U. n. 296 del 21.12.2015. Approvazione della "Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato".**

I documenti della Regione Siciliana relativi sono prelevabili ai seguenti indirizzi:

**1. Recepimento Decreto Interministeriale e bozze accordi:**

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/145607420.PDF>

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/145607422.PDF>

**2. Apprezzamento accordi stipulati ed ultimazione regolazione:**

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera%20428\\_16.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera%20428_16.pdf)

**Aggiornamento "Linee Guida" per la realizzazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale.**

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/106244Deliberazione\\_n\\_113\\_del\\_20\\_05\\_2014.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/106244Deliberazione_n_113_del_20_05_2014.pdf)

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/106343Deliberazione\\_n\\_212\\_del\\_10\\_072014.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/106343Deliberazione_n_212_del_10_072014.pdf)

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_307\\_17.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_307_17.pdf)

**Linee guida per la realizzazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale nell'Istruzione degli Adulti**

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_119\\_16.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_119_16.pdf)



REGIONE SICILIA  
Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

**'Regolamento di attuazione dell'art. 86 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Disposizioni per l'accreditamento degli organismi formativi operanti nel sistema della formazione professionale siciliana' – Approvazione**

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_185\\_15.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_185_15.pdf)

**Regolamento di attuazione dell'art. 86 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Disposizioni per l'accreditamento degli organismi formativi operanti nel sistema della formazione professionale siciliana. Osservazioni della Corte dei Conti**

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_231\\_15.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_231_15.pdf)

**DECRETO PRESIDENZIALE 1 ottobre 2015, n. 25. Regolamento di attuazione dell'art. 86 della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9. Disposizioni per l'accreditamento degli organismi formativi operanti nel sistema della formazione professionale siciliana.**

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/126186337.PDF>

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/126186338.PDF>

**Approvazione disegno di legge recante: Norme in materia di formazione professionale**

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_149\\_16.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_149_16.pdf)

<http://www.gurs.regione.sicilia.it/Gazzette/g16-22/g16-22.pdf>

**Regione Siciliana Decreto Assessorile n. 2570 del 26 Maggio 2016 Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana. Disciplina delle qualificazioni regionali in coerenza con i livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.lgs. 13/2013 e sue successive modificazioni e integrazioni e alle susseguenti norme secondarie di attuazione, nonché alle disposizioni**



REGIONE SICILIA  
Assessorato regionale della famiglia,  
delle politiche sociali e del lavoro

**di cui alla Legge regionale n. 8 del 17 maggio 2016 "Disposizioni per favorire l'economia. Norme in materia di personale, Disposizioni varie", al comma 3 dell'art. 30 "Repertorio delle qualificazioni della Regione".**

[http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_Assessoratoistruzioneeeformazioneprofessionale/PIR\\_PubblicaIstruzione/PIR\\_DecretiArt68LR212014/PIR\\_DecretiDirigenziali/PIR\\_Anno2016/PIR\\_MAGGIO/2570%20DA%20del%2026\\_05\\_2016.PDF](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_Assessoratoistruzioneeeformazioneprofessionale/PIR_PubblicaIstruzione/PIR_DecretiArt68LR212014/PIR_DecretiDirigenziali/PIR_Anno2016/PIR_MAGGIO/2570%20DA%20del%2026_05_2016.PDF)

<http://www.cobasformazione.it/wp-content/uploads/2016/06/D.A.-n.-2570-del-26-maggio-2016-e-allegati-I-II-III.pdf>

**LEGGE 29 dicembre 2016, n. 29. Sistema di Certificazione regionale**

<http://www.gurs.regione.sicilia.it/Gazzette/g16-58/g16-58.pdf>

|              |            |
|--------------|------------|
| Delibera 292 | 19/07/2017 |
|--------------|------------|

Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento, di cui all'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in sede di Conferenza permanente del 25 maggio 2017, repertorio atti n. 86/CSR

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_292\\_17.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_292_17.pdf)

|              |            |
|--------------|------------|
| Delibera 293 | 19/07/2017 |
|--------------|------------|

Linee guida in materia di tirocini per persone straniere residenti all'estero, modulistica allegata e ipotesi di piattaforma informatica, di cui all'Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in sede di Conferenza permanente del 5 agosto 2014, repertorio atti n. 99/CSR



[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_293\\_17.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_293_17.pdf)

Delibera 307

26/07/2017

Linee Guida per la realizzazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale. Modifica deliberazione della Giunta regionale n. 212 del 10 luglio 2014

[http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera\\_307\\_17.pdf](http://www.regione.sicilia.it/deliberegiunta/file/giunta/allegati/Delibera_307_17.pdf)

**03 Agosto 2017 Stipula dell'accordo per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 – Capo V del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.**

<http://pti.regione.sicilia.it/portal/pls/portal/docs/147209536.PDF>

### **1. Alcuni link e rimandi alla sitografia di riferimento**

[D.Lgs. 81/15](#)

[DM 12 ottobre 2015](#)

[Guida incentivi ANPAL](#)

[Accordi Sindacali Nazionali](#)

[Accordi Sindacali Regionali](#)

[I minori ed il lavoro approfondimento di Eufranio Massi](#) per Generazione

Vincente

<http://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>

<http://www.adapt.it/>

### **1 Alcuni riferimenti bibliografici**

Rausei 2015

P. Rausei, *Tutto Jobs Act*, IPSOA 2015.

Tiraboschi –

M. Tiraboschi – P. Rausei (a cura di), *Apprendistato*.

Rausei 2014

*Assumere, gestire e formare*, IPSOA 2014.