



Associazione Etik-a

via Valprato,68 - 10155 Torino (TO)
info@etik-a.it t- info@pec.etik-a.it - www.etik-a.it
Tel. 011.19.479.273

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Espressamente definito dal legislatore come un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, l'apprendistato è un contratto a causa mista, nel quale cioè accanto alla causa di scambio (lavoro verso retribuzione) tipica del contratto di lavoro subordinato si pone la finalità formativa.

La normativa in materia è oggi integralmente racchiusa negli articoli da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Per quanto concerne la struttura giuridica dell'istituto, viene mantenuta la previsione, introdotta già con la riforma del 2003, di tre diverse tipologie di apprendistato:

1. La prima è costituita **dall'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**, che può essere utilizzato in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni. 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. Il secondo tipo previsto è quello **dell'apprendistato professionalizzante**, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Detta tipologia, che può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati, è rivolta ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni, ma può essere stipulato 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 interconfederali ed ai contratti collettivi. Tuttavia, la legge specifica che la durata minima del periodo di apprendistato **non può essere superiore a tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.**
3. La terza tipologia, anch'essa utilizzabile in tutti i settori di attività sia pubblici che privati, è costituita **dall'apprendistato di alta formazione e di ricerca**. Ne sono destinatari i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni e può essere utilizzato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. La durata e la regolamentazione del contratto per quanto attiene alla componente formativa sono rimesse alle Regioni, in accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.



Associazione Etik-a

via Valprato,68 - 10155 Torino (TO)
info@etik-a.it t- info@pec.etik-a.it - www.etik-a.it
Tel. 011.19.479.273

L'art. 47, comma 4, del d.lgs. 81/2015 prevede infine la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la **qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione**. In tal caso non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto, né sono individuati limiti di durata.

Qualunque sia la tipologia utilizzata, il contratto di lavoro deve essere redatto per iscritto ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Sotto il profilo del trattamento economico, vige innanzitutto il divieto di retribuzione a cottimo. Il datore di lavoro può inoltre sotto-inquadrare il lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante agli addetti alle stesse mansioni al cui conseguimento il contratto è finalizzato o, in alternativa, determinare la retribuzione in misura percentuale rispetto all'anzianità di servizio.

Al fine di garantire lo svolgimento della prestazione in un contesto favorevole all'apprendimento, si prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Colui che non abbia dipendenti specializzati o qualificati o ne abbia in numero inferiore a tre può assumere non più di tre apprendisti.

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 invece recedere liberamente, con il solo limite del preavviso ex art. 2118 c.c., decorrente dal termine di detto periodo. In tal caso, durante il preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti manifesta la volontà di recedere dal contratto, il rapporto di lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Normativa di riferimento

- Artt. 2130 – 2134 c.c.
- Legge 19 gennaio 1955, n. 25, Disciplina dell'apprendistato
- D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato
- Legge 28 febbraio 1987, n. 56, Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, artt. 21 e 22



Associazione Etik-a

via Valprato,68 - 10155 Torino (TO)
info@etik-a.it t- info@pec.etik-a.it - www.etik-a.it
Tel. 011.19.479.273

- Legge 24 giugno 1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione, art. 16
- D.M. 28 febbraio 2000, Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale
- D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, artt. 47 – 53
- D.lgs. 15 aprile 2005, n. 77, Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53
- D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, Testo unico dell'apprendistato
- Legge 12 novembre 2011, n. 183, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità per il 2012), art. 22
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- D.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. in Legge 9 agosto 2013, n. 99, cd. Decreto Lavoro
- Linee Guida approvate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014
- D.l. 20 marzo 2014, n. 34, conv. in Legge 16 maggio 2014, n. 78, cd. Decreto Poletti
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. Da 41 a 47
- Contratto Collettivo di Lavoro applicato

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, sono stati abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Tuttavia, per le Regioni ed i settori ove la disciplina del decreto non è immediatamente operativa, è prevista l'applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore provvedimento medesimo, delle regolazioni previgenti.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 è stato abrogato il d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.



Associazione Etik-a

via Valprato,68 - 10155 Torino (TO)
info@etik-a.it t- info@pec.etik-a.it - www.etik-a.it
Tel. 011.19.479.273

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Espressamente definito dal legislatore come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, l'apprendistato è un contratto a causa mista, nel quale cioè accanto alla causa di scambio (lavoro verso retribuzione) tipica del contratto di lavoro subordinato si pone la finalità formativa.

La normativa in materia è oggi integralmente racchiusa negli articoli da 41 a 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Per quanto concerne la struttura giuridica dell'istituto, viene mantenuta la previsione, introdotta già con la riforma del 2003, di tre diverse tipologie di apprendistato:

1. La prima è costituita **dall'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**, che può essere utilizzato in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni. 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. Il secondo tipo previsto è quello **dell'apprendistato professionalizzante**, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Detta tipologia, che può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati, è rivolta ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni, ma può essere stipulato 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 interconfederali ed ai contratti collettivi. Tuttavia, la legge specifica che la durata minima del periodo di apprendistato **non può essere superiore a tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.**
3. La terza tipologia, anch'essa utilizzabile in tutti i settori di attività sia pubblici che privati, è costituita **dall'apprendistato di alta formazione e di ricerca**. Ne sono destinatari i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni e può essere utilizzato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. La durata e la regolamentazione del contratto per quanto attiene alla componente formativa sono rimesse alle Regioni, in accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.



Associazione Etik-a

via Valprato,68 - 10155 Torino (TO)
info@etik-a.it t- info@pec.etik-a.it - www.etik-a.it
Tel. 011.19.479.273

L'art. 47, comma 4, del d.lgs. 81/2015 prevede infine la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la **qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione**. In tal caso non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto, né sono individuati limiti di durata.

Qualunque sia la tipologia utilizzata, il contratto di lavoro deve essere redatto per iscritto ai fini della prova e deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Sotto il profilo del trattamento economico, vige innanzitutto il divieto di retribuzione a cottimo. Il datore di lavoro può inoltre sotto-inquadrare il lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante agli addetti alle stesse mansioni al cui conseguimento il contratto è finalizzato o, in alternativa, determinare la retribuzione in misura percentuale rispetto all'anzianità di servizio.

Al fine di garantire lo svolgimento della prestazione in un contesto favorevole all'apprendimento, si prevede che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Colui che non abbia dipendenti specializzati o qualificati o ne abbia in numero inferiore a tre può assumere non più di tre apprendisti.

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 invece recedere liberamente, con il solo limite del preavviso ex art. 2118 c.c., decorrente dal termine di detto periodo. In tal caso, durante il preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti manifesta la volontà di recedere dal contratto, il rapporto di lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Normativa di riferimento

- Artt. 2130 – 2134 c.c.
- Legge 19 gennaio 1955, n. 25, Disciplina dell'apprendistato
- D.P.R. 30 dicembre 1956, n. 1668, Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato
- Legge 28 febbraio 1987, n. 56, Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro, artt. 21 e 22



Associazione Etik-a

via Valprato,68 - 10155 Torino (TO)
info@etik-a.it t- info@pec.etik-a.it - www.etik-a.it
Tel. 011.19.479.273

- Legge 24 giugno 1997, n. 196, Norme in materia di promozione dell'occupazione, art. 16
- D.M. 28 febbraio 2000, Disposizioni relative alle esperienze professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutore aziendale
- D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, artt. 47 – 53
- D.lgs. 15 aprile 2005, n. 77, Definizione delle norme generali relative all'alternanza scuola-lavoro, a norma dell'articolo 4 della legge 28 marzo 2003, n. 53
- D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, Testo unico dell'apprendistato
- Legge 12 novembre 2011, n. 183, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità per il 2012), art. 22
- Legge 28 giugno 2012, n. 92, Riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita
- D.l. 28 giugno 2013, n. 76, conv. in Legge 9 agosto 2013, n. 99, cd. Decreto Lavoro
- Linee Guida approvate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014
- D.l. 20 marzo 2014, n. 34, conv. in Legge 16 maggio 2014, n. 78, cd. Decreto Poletti
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, artt. Da 41 a 47
- Contratto Collettivo di Lavoro applicato

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167, sono stati abrogati la legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Tuttavia, per le Regioni ed i settori ove la disciplina del decreto non è immediatamente operativa, è prevista l'applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore provvedimento medesimo, delle regolazioni previgenti.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 è stato abrogato il d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.