



# Guida pratica al contratto di Apprendistato nel sistema duale in Sicilia dopo la Riforma del Jobs Act Capo V - D. Lgs. 81/2015



In collaborazione con



*La presente guida è aggiornata al 27 giugno 2017*

L'apprendistato utilizzato da Don Bosco come strumento educativo e di recupero sociale.

8 febbraio 1852 – Stralcio del Contratto di apprendistato fra il Mastro Bertolino e Odasso Giuseppe, Tutor Formativo: Don Giovanni Bosco



Convenzione tra il Sig. Giuseppe Bertolino  
Mastro Minusiere dimorante in Torino ed  
il giovane Giuseppe Odasso nativo di Mondovì  
con intervento del Rev. Sacerd. Giovanni  
Bosco e coll'assistenza e fidajustione del  
padre del detto giovane Vincenzo Odasso  
nativo di Garesio, domiciliato in questa  
capitale.

Per la presente scrittura a doppio originale da  
potersi insinuare a semplice richiesta d'una  
delle parti fattasi nella casa dell'Oratorio  
esistente in Torino sotto il titolo di San  
Francesco di Sales venne pattuito quanto  
infra: 1.º Il Sig. Bertolino Giuseppe Mastro  
Minusiere, esercente tal professione in Torino,  
riceve nella qualità di apprendista nell'arte  
di falegname il giovane Giuseppe Odasso  
nativo di Mondovì del vivente Vincenzo nativo  
di Garesio ed in questa capitale domiciliato  
e si obbliga d'insegnargli l'arte suddetta  
per lo spazio d'anni due che si dichiarano  
aver avuto principio col primo del corrente  
anno, ed aver termine con tutto il milleottocento  
cinquantatre; di dare al medesimo nel corso  
del suo apprendimento, le necessarie istruzioni  
e le migliori regole onde ben imparare ed  
esercitare l'arte suddetta di Minusiere; di  
dargli relativamente alla sua condotta  
morale e civile quegli opportuni salutarì

## I PROTAGONISTI DEL QUADRO REGOLATORIO IN SICILIA

- ◆ La Regione Siciliana
  - Assessorato dell'Istruzione e della Formazione Professionale
- ◆ L'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia
- ◆ Le associazioni sindacali dei datori di lavoro e le associazioni sindacali dei lavoratori AGCI Sicilia, Casartigiani Sicilia, CGIL Sicilia, CIA Sicilia, CISL Sicilia, CNA Sicilia, Coldiretti Sicilia, Confagricoltura Sicilia, Confapi Sicilia, Confartigianato Sicilia, Confcommercio Sicilia, Confcooperative Sicilia, Confesercenti Sicilia, Confimprese Sicilia, Confindustria Sicilia, Confprofessioni Sicilia, Legacoop Sicilia, UGL Sicilia, UIL Sicilia, UNCI Sicilia, Unicoop Sicilia
- ◆ L'Università degli Studi di Palermo
- ◆ L'Università degli Studi di Catania
- ◆ L'Università degli Studi di Messina
- ◆ L'Università Kore di Enna
- ◆ Gli Istituti Tecnici Superiori:
  - Fondazione I.T.S. Fondazione per le attività tecnologiche innovative per i beni e le attività culturali Archimede – Siracusa
  - Fondazione I.T.S. Efficienza Energetica Provincia di Enna
  - Fondazione I.T.S. Nuove Tecnologie per il Made in Italy - sistema Alimentare – Albatros - Messina
  - Fondazione I.T.S. per la Mobilità Sostenibile - Trasporti Catania
  - Fondazione I.T.S. Steve Jobs – Tecnologia dell'informazione e della comunicazione Caltagirone (CT).

## Sommario

Sommario.....	2
1 Premessa .....	3
1 Il contratto di Apprendistato .....	4
1.1 Natura ed evoluzione normativa .....	5
1.2 Regolamentazione nella Regione Siciliana.....	8
1.3 Gli attori, i requisiti dei datori di lavoro, i limiti numerici e i vantaggi .....	10
2 Il Contratto di Apprendistato di I livello.....	166
2.1 L’acquisizione del diploma di Istruzione Secondaria Superiore ed il Certificato di Formazione Tecnica Superiore - IFTS.....	166
2.2 L’acquisizione della qualifica e del diploma professionale .....	211
2.3 La stagionalità: il caso dell’apprendistato a tempo determinato .....	299
3 Il contratto di Apprendistato di III livello .....	311
3.1 Il conseguimento del titolo di diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS) .....	311
3.2 Il conseguimento di titoli universitari .....	333
3.3 Lo svolgimento di attività di ricerca .....	366
3.4 Lo svolgimento di attività di praticantato per l’accesso alle professioni ordinistiche.....	377
4 Il processo di attivazione dei percorsi di Apprendistato di I e III livello.....	399
5 Valutazione e certificazione delle competenze .....	40
6 Strumenti .....	41
7 Link e sitografia di riferimento.....	422
8 Riferimenti bibliografici.....	433

## 1 Premessa

Alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 81/2015 di riforma del Mercato del Lavoro, meglio conosciuta come Jobs Act e dalla conseguente regolamentazione adottata dalla Regione Siciliana, la presente guida si pone l'obiettivo di sistematizzare i principali riferimenti normativi in materia di Apprendistato, al fine di sostenerne la promozione e l'attuazione su scala regionale.

Le informazioni ivi contenute intendono rappresentare uno strumento operativo di facile consultazione per le Imprese, il Sistema dell'istruzione e della formazione professionale, gli Istituti scolastici di secondo grado superiore, le Università, gli Istituti dell'alta formazione in genere, i Giovani e le loro Famiglie, gli Attori e gli *Stakeholder* del Mercato del Lavoro.

Avendo individuato come prioritaria la progettazione di percorsi formativi rispondenti al fabbisogno della filiera produttiva "locale", la Regione Siciliana, a partire dal novembre 2012 per il tramite dei servizi di orientamento e placement universitari e scolastici, è stata tra le prime in Italia a sperimentare il modello dell'Alto Apprendistato. In primo luogo, è stata incentivata la strutturazione in apprendistato di percorsi di Master universitari di I e II livello (Avviso 4/2012)<sup>1</sup> unitamente a percorsi di laurea ed attività di ricerca.

Negli anni 2016/2017, inoltre, dando prosecuzione ad un intervento avviato sperimentalmente nel 2015 e tutt'ora in corso<sup>2</sup>, sono state gettate le basi per sistematizzare anche il processo per l'attivazione di percorsi per l'acquisizione del titolo di diploma di istruzione secondaria superiore.

---

<sup>1</sup> Università degli Studi di Messina, Master in Quality management in ambito sanitario ed Europrogettazione.

<sup>2</sup> Di seguito gli Istituti scolastici ad oggi coinvolti: Istituto "E. Morselli" di Gela (Cl), Istituto "Duca degli Abruzzi" di Catania (Ct), Istituto "E. Fermi – F. Eredia" di Catania (Ct), Istituto "F. Fedele" di Agira (En), Istituto "Vittorio Emanuele III" di Palermo (Pa), Istituto "A. Volta" di Palermo (Pa), Istituto "P. Calleri" di Pachino (Sr).

## 1 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>3</sup>.

Quello che si instaura, dunque, è un contratto di lavoro subordinato a *causa mista*, stipulabile sia alle qualifiche operaie che a 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.

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>4</sup> che il datore di lavoro può utilizzare 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>5</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.

---

<sup>3</sup> Per un quadro esaustivo si rimanda a Tiraboschi – Rausei 2014 con bibliografia precedente e Rausei 2015.

<sup>4</sup> Secondo quanto previsto dal D. Lgs. 81/2015 art. 42, commi 7-8.

<sup>5</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.

## 1.1 *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 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](#)

Il decreto di riordino 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. Agendo, inoltre, anche per l'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](#).

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

Le tre diverse tipologie di Apprendistato:

1. 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. **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>6</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>7</sup>. Ultima, ma non meno rilevante per la funzione che potrebbe rivestire in questa fase di crisi occupazionale è la previsione contenuta al comma 4 dell'art. 47 che permette l'assunzione senza limiti di età con contratto di apprendistato di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione<sup>8</sup>.

3. **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>9</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>10</sup>.

\* \* \*

Quanto ai requisiti formali del contratto<sup>11</sup> si specifica che è prevista la forma scritta sia del contratto che del piano formativo individuale, definiti sulla base dei moduli e dei formulari di cui al D.M. del 12 ottobre del 2015.

Nell'apprendistato di I e III livello il piano formativo individuale viene predisposto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento proattivo dell'impresa.

Quanto alla durata minima del contratto, viene mantenuto il limite di 6 mesi,

---

<sup>6</sup> A tale proposito si ricorda che si è in attesa di regolamentazione con apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

<sup>7</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>8</sup> [INPS Messaggio numero 2243 del 31-05-2017](#).

<sup>9</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>10</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.

<sup>11</sup> Per le tipologie di Apprendistato di I e III livello.

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).

Per quanto riguarda il trattamento economico, oltre al divieto di retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo, il decreto legislativo dà la possibilità di scegliere se inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori alla categoria di "uscita" (c.d. sottoinquadramento) oppure di stabilire la retribuzione in misura percentuale ed in modo graduale rispetto all'anzianità di servizio e all'anno formativo frequentato (c.d. percentualizzazione). I due sistemi sono alternativi, la contrattazione collettiva indica quale delle due opzioni utilizzare.

Sempre tra i principi indicati dalla disciplina generale troviamo l'obbligo di 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 dl 13/12/2006: pur in presenza di orario ridotto, impegno formativo inteso in termini di durata e contenuti debba restare invariato".

Inoltre, si deve 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 e crescita

dell'economia.

## 1.2 *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*.

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 aderiscono all'invito di adeguare la contrattazione collettiva interconfederale alla nuova normativa ed in data 7 dicembre 2016 sottoscrivono il Protocollo per la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Nella stessa data si stipulano 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.\*](#)

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 dei e dei servizi turistici-alberghiero. Altri aspetti tecnici più rilevanti del testo dell'accordo si concentrano sui temi della retribuzione, dell'inquadramento e delle tutele degli studenti/lavoratori. Si evidenzia, altresì, l'avvio della sperimentazione dell'apprendistato di III livello per i praticanti, riponendo così un'attenzione particolare all'esercizio delle professioni liberali e alla loro capacità di potenziare la loro offerta dei servizi alle imprese e al territorio.

Infine la Regione 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 e recepito con la Delibera di Giunta Regionale n. 212/2014.

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 scuola-lavoro per l'anno formativo 2016-2017. La [Delibera di Giunta Regionale n. 428 del 22 dicembre 2016](#) completa l'intero iter regolatorio.

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

**Gli Attori:**



## I requisiti dei datori di lavoro:



## Limiti numerici:



## I vantaggi per gli attori:



## Vantaggi specifici per il datore di lavoro:

	APPRENDISTATO DI I LIVELLO	APPRENDISTATO DI III LIVELLO
VANTAGGI CONTRIBUTIVI	<p>Aliquota del 5%<sup>12</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sgravio del pagamento dei contributi della NASPI dell'1,31% di cui all'art. 42 co. 6, lett. f del d.lgs 81/2015</li> <li>✓ Cancellazione del contributo integrativo dello 0,30% ex art. 25 l. 845/1978 per i fondi interprofessionali</li> <li>✓ Abolizione del contributo previsto a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento dell'apprendista dall'art. 2 co. 31 e 32 l. 92/2012</li> </ul> <p>Si esclude, per legge, la possibilità di estendere di un anno i benefici contributivi nel caso di prosecuzione del rapporto oltre la scadenza (c. 2, art. 32 D.Lgs. 150/15. Messaggio Inps n. 2499 del 16 giugno 2017)<sup>13</sup></p>	<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) (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 (c. 7, art. 47, D.Lgs 81/15)</p>
	Aliquota contributiva a carico dell'apprendista pari a 5,84% <sup>14</sup>	
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	<p>Per le ore di formazione presso l'istituzione formativa (formazione esterna) il datore di lavoro è <b>esonero da ogni obbligo retributivo</b></p> <p>Per le ore di formazione interna a carico del datore di lavoro viene riconosciuta all'apprendista una <b>retribuzione pari al 10%</b> di quella che gli sarebbe dovuta</p>	

<sup>12</sup> Legge di Stabilità (L. 232/2016) al co. 240 lettera b estende gli incentivi previsti dall'art. 32 del D.Lgs. 150/2015 per i contratti che saranno attivati entro il 31/12/2017. Messaggio Inps n. 2499 del 16/06/2017. L'aliquota contributiva del 10%, di cui all'art. 1, comma 773, della L. n. 296 del 27 dicembre 2006, è ridotta al 5%. Il predetto regime contributivo ex art. 32, comma 1, del d. lgs. N. 150/2015 si applica a tutti i datori di lavoro a prescindere dal limite dimensionale. Conseguentemente, non è ammessa la riduzione contributiva prevista per le aziende che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove (ex art. 1, comma 773, quinto periodo, legge n. 296/2006)

<sup>13</sup> L'art.32, comma2, d.lgs. n. 150/2015 prevede che "agli incentivi di cui al comma 1 non si applica la previsione di cui all'art. 47, comma 7,d del d. lgs. N. 81/2015". Pertanto, per i dodici mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale per i contratti di apprendistato ex art. 42, comma 6, d. lgs. N. 81/2015 (11,61%).

<sup>14</sup> Aliquota ridotta rispetto a quella ordinaria prevista per i lavoratori non apprendisti.



	Per le ore di lavoro il trattamento economico è determinato dal CCNL di riferimento e in via sussidiaria e cedevole come previsto dall'Accordo Regionale del 7 dicembre 2016, è possibile così suddividerlo:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Stabilita in %</b> rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Primo Anno</b> non inferiore al <b>45%</b>;</li> <li><b>Secondo Anno</b> non inferiore al <b>55%</b>;</li> <li><b>Terzo Anno</b> non inferiore al <b>65%</b>;</li> <li><b>Quarto Anno</b> non inferiore al <b>70%</b></li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Fino a 2 livelli inferiori</b> a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto;</li> </ul> <p>Per la <b>prima metà</b> del periodo di apprendistato <b>2 livelli sotto</b>;</p> <p>Per la <b>seconda metà</b> del periodo di apprendistato <b>1 livello sotto</b>;</p> <p>Per i percorsi di durata non superiore all'anno <b>1 livello sotto</b></p>
BENEFICI NORMATIVI	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (esempio legge 68/1999)</li> <li>✓ Esclusi dagli obblighi di stabilizzazione gli apprendisti assunti</li> </ul>	
INCENTIVI - FIxO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <u>Contributo per i datori di lavoro per le attività di tutoraggio</u> per i percorsi in apprendistato di <i>I livello</i> e di alternanza scuola-lavoro promossi dai Centri di Formazione Professionale e/o Enti di Formazione professionale nell'ambito delle IeFP.</li> </ul> <p>Incentivo massimo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3.000,00 euro per attività di tutoraggio attuato per un periodo di almeno 12 mesi, riferibile a ciascun contratto di apprendistato di I livello avviato;</li> <li>- 500,00 a rimborso di attività di tutoraggio aziendale attuato in riferimento a percorsi di alternanza scuola-lavoro.</li> </ul>	<p><u>Contributo per i datori di lavoro privati che assumano con contratto di Apprendistato di III livello</u> durata minima di 12 mesi.</p> <p>Incentivo pari a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno;</li> <li>- 4.000 euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali.</li> </ul>

### Inoltre dall'anno 2017 **Esonero Contributivo Assunzione Sistema Duale**

CATEGORIE DI LAVORATORI INTERESSATI	Giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio 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.
CATEGORIE DI DATORI DI LAVORI INTERESSATI	Tutti i datori di lavoro privati.
AGEVOLAZIONI E MODALITÀ DI CORRESPONSIONE	L'incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo e spetta per le assunzioni fatte a partire dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 con contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato.

	Non spetta in caso di lavoro domestico e agricolo (operai). La corresponsione è subordinata alla presentazione di una domanda le cui modalità saranno comunicate dall'INPS.
IMPORTO E DURATA DELL'INCENTIVO	L'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di trentasei mesi, del 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.
RIFERIMENTI NORMATIVI	Comma 308 e 309 dell'art. 1 della <a href="#">Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di bilancio 2017)</a> .

## 2 Il Contratto di Apprendistato di I livello

### 2.1 *L'acquisizione del diploma di Istruzione Secondaria Superiore ed il Certificato di Formazione Tecnica Superiore - IFTS*

#### DESTINATARI

- Giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età<sup>15</sup> e fino al compimento dei 25 (24 anni e 364 giorni);
- Giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

#### SOGGETTI ATTUATORI

- Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai decreti del Presidente della Repubblica nn. 87, 88, 89 del 2010 e relativi decreti attuativi.
- Strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli artt. 9-10 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008.
- Livello EQF 4.

#### CATEGORIE DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro privati appartenenti a tutti i settori di attività.

#### DURATA

Da 6 mesi fino a:

- a) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- b) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione

---

<sup>15</sup> Deroga alla regola generale di cui all'art. 1, comma 622, L. 296/2006 (finanziaria 2007), secondo la quale «l'età per l'accesso al lavoro è (...) elevata da quindici a sedici anni».

all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del D. Lgs. n. 226 del 2005;  
c) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

## FORMAZIONE <sup>16</sup>

Esterna (presso l'Istituto Formativo):

- II anno di frequenza max 70% del percorso in base all'annualità;
- III – IV - V anno di frequenza max 65% del percorso.

Interna (in Azienda anche on the job):

- Sulla base di quanto definito nel Piano Formativo (30% II anno di frequenza; 35% dal III anno di frequenza).

## PROROGHE

Proroga prevista dall'art. 42, co. 5 lett. G) del D. Lgs 81/2015;

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

- a) L'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi di cui alla lettera b) comma 1, art. 4 del DM 12 ottobre 2015, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del D. Lgs. n. 226/2005.
- b) Al termine dei percorsi di cui al comma 1 sopracitato, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di diploma d'istruzione secondaria superiore.
- c) L'apprendista si iscriva ad un percorso IFTS.
- d) Si manifestino le seguenti condizioni: malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro superiore a 30 giorni.

---

<sup>16</sup> Per la percentuale delle ore di formazione interna ed esterna si veda la ripartizione di dettaglio riportata nella sezione Organizzazione temporale dei percorsi.

## TRASFORMAZIONE

Dopo il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5 del D. Lgs 81/15.

ORGANIZZAZIONE TEMPORALE DEI PERCORSI				
Anno del contratto di Apprendistato	Percentuale della retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Orario complessivo formazione ordinamentale 1.056/1.089 ore		Anno scolastico di riferimento
		Formazione Esterna (%)	Formazione Interna (%)	
PRIMO	Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	70	30	<b>Secondo anno (15 anni compiuti)</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015
SECONDO	Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	65	35	<b>Terzo anno</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015
TERZO	Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	65	35	<b>Quarto anno</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di

ORGANIZZAZIONE TEMPORALE DEI PERCORSI				
Anno del contratto di Apprendistato	Percentuale della retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Orario complessivo formazione ordinamentale 1.056/1.089 ore		Anno scolastico di riferimento
		Formazione Esterna (%)	Formazione Interna (%)	
				cui all'art. 5, comma 6, lettera a) del DM 12 ottobre 2015
		65	35	<b>Primo anno</b> del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015
QUARTO	Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	65	35	<b>Quinto anno</b> del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore per i contratti di apprendistato di cui all'art. 5, comma 6, lettera a) del DM 12 ottobre 2015
		65	35	<b>Secondo anno</b> del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015

## RETRIBUZIONI

Ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs 81/15 le retribuzioni sono caratterizzate dalle seguenti componenti:

Formazione esterna presso l'Istituzione formativa	Formazione interna presso l'azienda	Attività lavorativa
Nessun obbligo di retribuzione	Retribuzione pari al 10% (ovvero il 10% del 45%, 55%, 65%, 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento relativo all'anno di attivazione del contratto)	La percentuale retributiva per le ore di formazione in azienda va a rapportarsi con la retribuzione complessiva prevista dal CCNL per le ore di prestazione di lavoro in azienda

A titolo esemplificativo, ipotizziamo di dover calcolare il costo del lavoro a carico del datore di lavoro per l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato di primo livello per il conseguimento del diploma di istituto tecnico meccanico, inquadrato nella 3a categoria del CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private.

La tabella seguente illustra la ripartizione oraria e relativa retribuzione al primo anno di contratto (secondo anno di scuola); al secondo anno di contratto (terzo anno di scuola); al terzo anno di contratto (quarto anno di scuola); al quarto anno di contratto (quinto anno di scuola), in funzione dell'ammontare complessivo dell'orario del percorso formativo ordinamentale, pari a 1056, e del livello retributivo mensile previsto per la 3° categoria, pari a euro 1.588,63.

<b>CCNL Metalmeccanici</b>	<b>Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1720<sup>17</sup> – 1056<sup>18</sup>): 664<sup>19</sup> ore annue</b>	<b>Ore di formazione interna <i>on the job</i> presso l'Azienda: 317 ore annue – (30% min)</b>	<b>Formazione esterna (presso Istituzione formativa): 739 ore annue – (70% max)</b>
<b>I anno di contratto = II anno di scuola</b>	Retribuzione oraria euro 4,84 (45%)	Retribuzione oraria euro 0,48 (10%)	Non retribuita
<b>CCNL Metalmeccanici</b>	<b>Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1720 – 1056): 664 ore annue</b>	<b>Ore di formazione interna <i>on the job</i> presso l'Azienda: 370 ore annue (35% min)</b>	<b>Formazione esterna (presso Istituzione scolastica): 686 ore annue (65% max)</b>
<b>II anno di contratto = III anno di scuola</b>	Retribuzione oraria euro 5,91 (55%)	Retribuzione oraria euro 0,59 (10%)	Non retribuita
<b>III anno di contratto = IV anno di scuola</b>	Retribuzione oraria euro 6,99 (65%)	Retribuzione oraria euro 0,70 (10%)	Non retribuita
<b>IV anno di contratto = V anno di scuola</b>	Retribuzione oraria euro 7,52 (70%)	Retribuzione oraria euro 0,75 (10%)	Non retribuita

	<b>RETRIBUZIONE LORDA TOTALE</b>	<b>CONTRIBUZIONE INPS C/DATORE DI LAVORO</b>	<b>COSTO DEL LAVORO C/DATORE DI LAVORO</b>
<b>I anno di contratto</b>	3.365,76 € (euro 259 per 13 mesi)	168 euro.	3.533,76 euro (272 euro per 13 mesi).
<b>II anno di contratto</b>	4.142,24 € (euro 319 per 13 mesi)	207 euro.	4.349,24 euro (335 euro per 13 mesi).
<b>III anno di contratto</b>	4.900,36 € (euro 377 per 13 mesi)	245 euro	5.145,36 euro (396 euro per 13 mesi)
<b>IV anno di contratto</b>	5.270,28 € (euro 405 per 13 mesi)	263 euro	5.533,28 euro (426 euro per 13 mesi)

<sup>17</sup> Monte ore convenzionale CCNL, per il calcolo si veda la tabella nella sezione Determinazione del monte ore convenzionale.  
<sup>18</sup> Monte ore ordinamentale

<sup>18</sup> Monte ore ordinamentale

<sup>19</sup> Monte ore massimo delle ore lavorabili con contratto a tempo pieno

## 2.2 *L'acquisizione della qualifica e del diploma professionale*

### QUADRO NORMATIVO REGIONALE

Alla luce del recepimento e dell'applicazione a regime del D.M. 12 ottobre 2015 pubblicato in G.U. n. 296 del 21/12/2015, sono state poste le basi propedeutiche alla programmazione ed all'avvio di classi e corsi in apprendistato duale a partire da settembre 2016.

L'Amministrazione regionale a tale fine ha individuato le seguenti finalità strategiche di intervento:

a) Rendere omogenea ed uniformemente esigibile e fruibile per i giovani, i datori di lavoro ed i CFP del sistema regionale della Formazione Professionale la tipologia contrattuale dell'Apprendistato di primo livello per la Qualifica e il Diploma Professionale;

b) Rendere l'Apprendistato di primo livello per la Qualifica e il Diploma Professionale attivabile nell'ambito dei percorsi sperimentali di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) del sistema duale;

c) Incardinare l'Apprendistato di primo livello per la Qualifica e il Diploma Professionale nell'ambito della programmazione dell'anno formativo 2017/18, sia nell'ambito dell'offerta formativa per l'obbligo di istruzione, sia nell'ambito dell'offerta formativa dei percorsi triennali/quadriennali di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) anno formativo 2017/18, che nell'ambito della programmazione dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale nell'Istruzione degli Adulti.

Di seguito gli atti normativi maggiormente rappresentativi:

1. Delibera della Giunta Regionale del 01/10/2010 n. 341, con la quale si stabilisce che, a decorrere dal 1 settembre 2011, gli istituti professionali di stato funzionanti nel territorio della Regione Siciliana possono realizzare l'offerta formativa sussidiaria prevista dall'art.8, comma 2, del D.P.R. 15/3/2010 n. 87;
2. Delibera della Giunta Regionale del 01/10/2010 n. 342, con cui si recepisce l'Accordo del 29/4/2010 tra MIUR-MLPS, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano riguardante il primo anno di attuazione 2010/11 dei percorsi di istruzione e formazione, a norma dell'art. 27, comma 2, del decreto legislativo 17/10/2005 n. 226;
3. Accordo territoriale del 26/01/2011, sottoscritto dall'Assessorato regionale



dell'Istruzione e della Formazione Professionale e dall'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia, finalizzato alla realizzazione di percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale, in regime di sussidiarietà, da parte degli Istituti professionali statali funzionanti nel territorio della Regione Siciliana (a decorrere dall'A.S. 2011/2012);

4. Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di istruzione e formazione professionale, approvate dalla Giunta Regionale con Delibera [n. 212 del 10/07/2014](#);
5. Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di Istruzione e Formazione Professionale nell'Istruzione degli Adulti Approvate dalla Giunta Regionale con Delibera n. 119 del 06 aprile 2016;
6. Decreto Assessoriale n. 2570 del 26/05/2016 "Istituzione del Repertorio delle qualificazioni della Regione Siciliana quale contributo al quadro nazionale delle qualificazioni regionali di cui al Decreto 30/06/2015 in coerenza con il Sistema nazionale di certificazione delle competenze di cui al D. Lgs. 16 gennaio 2013 n. 13";
7. Decreto Interassessoriale dell'Assessore Regionale dell'Istruzione e Formazione Professionale di concerto con l'Assessore della Famiglia e delle Politiche sociali e del lavoro n. 3082 del 20/06/2016 che approva la disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato;
8. Accordo del 24/09/2015 sul progetto sperimentale recante "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'Istruzione e Formazione professionale";
9. Delibera di Giunta regionale n. 309 del 16/12/2015 di recepimento dell'Accordo del 24/09/2015;
10. Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 25 del 01/10/2015, recante "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".

## LA SPERIMENTAZIONE DEL SISTEMA DUALE

Il sistema duale o circolare<sup>20</sup> è un modello formativo<sup>21</sup>, mutuato dalla Germania, che coniuga le attuali Politiche di transizione<sup>22</sup> tra il mondo della scuola e quello del lavoro.

Il contratto di apprendistato diventa, in quest'ottica, la forma privilegiata di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro poiché consente, da un lato, il conseguimento di un titolo di studio, e dall'altro, l'esperienza professionale diretta.

È possibile assumere giovani con contratto di apprendistato di I livello<sup>23</sup> nell'ambito della sperimentazione del [sistema duale](#).

Il progetto ha una durata biennale e si compone sostanzialmente di due linee di intervento: la Linea 1- Sviluppo e rafforzamento del sistema di placement dei CFP e la Linea 2 - Sostegno di percorsi di IeFP, per la quale sono stati stanziati € 87 milioni annui assegnati alle Regioni (responsabili dell'attuazione territoriale).

La sperimentazione è volta all'attivazione di circa 20.000 contratti e di circa 40.000 percorsi di alternanza scuola-lavoro. Nei protocolli bilaterali sottoscritti da ciascuna Regione sono state definite le modalità con cui realizzare gli stessi. Ciascuna Regione (compresa la Sicilia) ha individuato le linee di azione e le politiche da realizzare nell'ambito della sperimentazione scegliendo tra: apprendistato, alternanza e impresa formativa simulata. La Regione Siciliana ha disciplinato le modalità attuative della Linea 2 di cui sopra, con circolare n. 16 del 11/05/16, contemplando in prima battuta l'alternanza e l'impresa formativa simulata e con l'[Avviso n.2](#) del 30/05/2017, finanziando percorsi di istruzione e formazione professionale di III e IV anno che sperimentano il sistema duale attraverso l'apprendistato di I livello per il conseguimento dei titoli di qualifica professionale e diploma professionale.

## DESTINATARI

- Giovani che abbiano compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 (24

---

20 Garofalo, 2005, 7.

21 Italia Lavoro Spa – Il Sole 24 ore 2016, 2.

22 Tre gli strumenti utilizzati e sottoposti a profonda revisione dalla nuova normativa: l'alternanza scuola-lavoro nell'ambito del secondo ciclo di istruzione, l'impresa formativa simulata e l'apprendistato (L.107/15, D. Lgs. 81/15).

23 Per la individuazione dei titoli IeFP si rimanda a quanto indicato nelle Linee guida per la realizzazione dei Percorsi di istruzione e formazione professionale, approvate dalla Giunta Regionale con Delibera n. 212 del 10/07/2014. Le figure di qualifica e di diploma ivi riportate possono essere ulteriormente declinate in indirizzi a livello regionale e non sempre corrispondono alle figure professionali con cui i datori di lavoro possono assumere gli apprendisti.

anni e 364 giorni);

- Giovani iscritti ai percorsi IeFP Triennali o al IV anno per acquisizione del titolo.

#### SOGGETTI ATTUATORI

- Enti di formazione professionale che hanno realizzato la sperimentazione dei percorsi triennali di istruzione e formazione professionale di cui all'Accordo del 26 gennaio 2007 e che possiedono i requisiti indicati nelle Linee Guida del 10/07/2014, Delibera di Giunta Regionale n.212/2014;
- Istituti professionali statali<sup>24</sup> che possono fornire percorsi di qualifica di IeFP in regime di sussidiarietà sulla base del D.P.R. n. 87/2010 e dell'Accordo Territoriale tra Assessorato Regionale dell'istruzione e della Formazione Professionale e Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia del 26 gennaio 2011.  
Livello EQF 3.

#### CATEGORIE DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro privati appartenenti a tutti i settori di attività.

#### DURATA

Da 6 mesi fino alla durata massima del percorso ordinamentale:

- a) 3 anni per la qualifica;
- b) 1 anno per il diploma IeFP.

#### FORMAZIONE

Esterna (presso CFP):

- max 60-50% del percorso in base all'annualità;

Interna (in azienda anche on the job):

- in base alla definizione del Piano Formativo (min 40-50% del percorso in base all'annualità).

---

<sup>24</sup> Gli Istituti Professionali, in relazione alle proprie attività istituzionali, tra cui lo svolgimento dei percorsi di IeFP in regime di sussidiarietà integrativa e/o complementare, non sono soggetti all'accREDITAMENTO. Gli stessi in regime di sussidiarietà, realizzano dall'A.S. 2011/2012, a seguito dell'Accordo territoriale del 26/01/2011, percorsi di istruzione e formazione professionale di durata triennale. Dall'anno scolastico 2014/2015 a seguito dell'Accordo territoriale del 29/05/2015 gli IPS realizzano percorsi di istruzione e formazione professionale di durata quadriennale in regime di sussidiarietà.

Ciascuna annualità ha una durata di 1089 ore in una delle due classi del biennio e n. 1056 ore annue nei successivi due anni<sup>25</sup>.

Le 1056 ore comprendono:

- un'area relativa allo sviluppo delle competenze di base;
- un'area relativa allo sviluppo delle competenze tecnico-professionali.

### PROROGA

Possibile proroga di un anno per chi non supera l'esame o per i qualificati/diplomati che intendono conseguire il Diploma di Stato o il Certificato di Formazione Tecnica Superiore (IFTTS).

### TRASFORMAZIONE

Possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante, entro i limiti di durata complessiva di cui alla contrattazione collettiva.

ORGANIZZAZIONE TEMPORALE DEI PERCORSI				
Anno del contratto di Apprendistato	Percentuale della retribuzione della prestazione di lavoro in azienda <sup>26</sup>	Orario complessivo formazione ordinamentale 1.089/1.056 ore		Anno formativo di riferimento
		Formazione Esterna (%)	Formazione Interna (%)	
PRIMO	Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	60	40	<b>Secondo anno</b> (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015
SECONDO	Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di	50	50	<b>Terzo anno</b> del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e

<sup>25</sup> Ai sensi dell'art. 5 c. 1, lett. b, del D.P.R. 15 marzo 2010 n. 87 modificato dall'art.5, c. 1, del decreto legge 12 settembre 2013, n.104 convertito, con modificazioni, dalla L. 8 novembre 2013.

<sup>26</sup> Ai sensi della lettera b), comma 3, art. 7 dell'Accordo tra la Regione Siciliana (Assessorati all'Istruzione e Formazione Professionale e Famiglia, Politiche Sociali e Lavoro), USR Sicilia, ITS, Università e Parti Sociali del 7 dicembre 2016 sull'apprendistato di I e III livello.

	inquadramento			formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015
		60	40	<b>Secondo anno</b> dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
TERZO	Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	50	50	<b>Quarto anno</b> del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 5, comma 6, lettera a) del DM 12 ottobre 2015
		50	50	<b>Terzo anno</b> dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
QUARTO	Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	50	50	<b>Quarto anno</b> dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
		50	50	<b>Primo e unico anno</b> per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015

## RETRIBUZIONI

Ai sensi dell'art. 43 del D. Lgs 81/15 le retribuzioni sono caratterizzate dalle seguenti componenti:

Formazione esterna presso l'Istituzione formativa	Formazione interna presso l'azienda	Attività lavorativa
Nessun obbligo di retribuzione	Retribuzione pari al 10% (ovvero il 10% del 45%, 55%, 65%, 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento relativo all'anno di attivazione del contratto)	La percentuale retributiva per le ore di formazione in azienda va a rapportarsi con la retribuzione complessiva prevista dal CCNL per le ore di prestazione di lavoro in azienda

A titolo esemplificativo, ipotizziamo di dover calcolare il costo del lavoro a carico del datore di lavoro per l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato di primo livello per il conseguimento di una qualifica professionale di istruzione e formazione professionale, inquadrato nella 3a categoria del CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private.

La tabella seguente illustra la ripartizione oraria e relativa retribuzione al primo anno di contratto (secondo anno di percorso formativo); al secondo anno di contratto (terzo anno di percorso formativo), in funzione dell'ammontare complessivo dell'orario del percorso formativo ordinamentale, pari a 1089, e del livello retributivo mensile previsto per la 3° categoria, pari a euro 1.588,63.

<b>CCNL Metalmeccanici</b>	<b>Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1720<sup>27</sup> – 1089<sup>28</sup>): 631<sup>29</sup> ore annue</b>	<b>Ore di formazione interna on the job presso l'Azienda: 436 ore annue – 40% min.</b>	<b>Formazione esterna (presso Istituzione formativa): 653 ore annue – 60% max.</b>
<b>I anno di contratto = II anno di percorso</b>	Retribuzione oraria euro 4,83 (45%)	Retribuzione oraria euro 0,48 (10%)	Non retribuita
<b>CCNL Metalmeccanici</b>	<b>Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1720<sup>30</sup>–1056<sup>31</sup> = 664<sup>32</sup> ore annue)</b>	<b>Ore di formazione interna on the job presso l'Azienda: 528 ore annue – 50% min.</b>	<b>Formazione esterna (presso Istituzione formativa): 528 ore annue – 50% max.</b>
<b>II anno di contratto = II anno di percorso</b>	Retribuzione oraria euro 5,91 (55%)	Retribuzione oraria euro 0,59 (10%)	Non retribuita

27 Monte ore convenzionale CCNL, per il calcolo si veda la tabella nella sezione Determinazione del monte ore convenzionale.

27 Monte ore ordinamentale

28 Monte ore ordinamentale

29 Monte ore massimo delle ore lavorabili con contratto a tempo pieno

30 Monte ore convenzionale CCNL.

31 Monte ore ordinamentale.

32 Monte ore massimo delle ore lavorabili con contratto a tempo pieno.

	<b>RETRIBUZIONE LORDA TOTALE</b>	<b>CONTRIBUZIONE INPS C/DATORE DI LAVORO</b>	<b>COSTO DEL LAVORO C/DATORE DI LAVORO</b>
<b>I anno di contratto</b>	3.256,73 euro (Euro 250 per 13 mesi)	163 euro.	3.419,73 euro (263 euro per 13 mesi).
<b>II anno di contratto</b>	4.235,76 (euro 326 per 13 mesi)	212 euro.	4.447,76 euro (342 euro per 13 mesi).

### 2.3 *La stagionalità: il caso dell'apprendistato a tempo determinato*

Nell'ambito di applicazione del sistema duale, per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (deroga ex art.43 comma 8 Dlgs. 81/2015), i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, prevedono specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

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, in più stagioni attraverso più rapporti stagionali a tempo determinato.

In tal caso la quantificazione del periodo del contratto è dato dalla durata del rapporto di lavoro stagionale, comprensiva della formazione interna, più la durata della formazione esterna (di cui al D.M. 12 ottobre 2015), realizzata posteriormente o antecedentemente alla conclusione o all'avvio del rapporto di lavoro stagionale.

In questa fattispecie la formazione esterna e la formazione interna, di cui agli standard citati, da rendere da parte dell'apprendista e del datore di lavoro sono proporzionate a 11 mesi e moltiplicata per il numero dei mesi lavorati.

L'eventuale partecipazione a corsi articolati su blocchi d'insegnamento, anche fuori dal periodo di copertura del contratto di lavoro, viene computata ai fini del monte ore complessivo di formazione in aula.

Per ciascun periodo di formazione viene riconosciuto allo studente un pacchetto crediti che concorre al computo del periodo complessivo di formazione per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale.

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, purché la ridotta articolazione oraria non provochi il vanificarsi del raggiungimento della finalità formativa - interpello n. 7209 del 13-12-2006: "pur in presenza di un orario ridotto, l'impegno formativo, inteso in termini di durata e di contenuti, debba restare invariato". Nelle Regioni e Province Autonome in cui è presente un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro prevedono l'apprendistato anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali (art. 43, comma 8, D.Lgs.n. 81/2015).



In questi casi specifici è possibile impiegare l'apprendista soltanto per alcuni mesi l'anno e completare il percorso formativo negli anni successivi, procedendo con la sommatoria di periodi di lavoro dislocati entro un arco temporale di 48 mesi.

Il campo di applicazione dell'istituto si estende a tutti i datori di lavoro che operano nei settori di attività contraddistinti da picchi stagionali e che sono contemplati dai CCNL o Accordi Interconfederali di riferimento.

La possibilità di usare l'apprendistato stagionale implica il rispetto di precisi limiti e condizioni:

1. Tra la data di prima assunzione e quella di inizio dell'ultimo rapporto non devono trascorrere più di 48 mesi di calendario;
2. Agli apprendisti, che abbiano prestato l'attività per una stagione, spetta il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa per la stagione successiva. Tale diritto deve essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro, si estingue entro un anno dalla data di cessazione, e non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa;
3. Nei periodi di lavoro dovrà essere comunque adempiuto l'obbligo di formazione, riproporzionando, in base alla durata del rapporto, il monte ore di formazione previsto in generale per gli apprendisti ordinari;
4. Si computano, nel periodo di durata massima del contratto, le eventuali prestazioni di breve durata svolte tra una stagione e l'altra.

**Esempio di articolazione di un rapporto di apprendistato stagionale:**

Livello di inquadramento	6
CCNL	Turismo
Durata massima del rapporto di apprendistato stabilita dal CCNL	24 mesi
<b>IPOTESI A</b>	<b>IPOTESI B</b>
<b>Periodo di lavoro effettivo</b>	
1 maggio - 30 settembre 2016 = 5 mesi	1 maggio - 30 settembre 2016 = 5 mesi
1 aprile - 30 novembre 2017 = 8 mesi	1 aprile - 31 agosto 2017 = 6 mesi
1 maggio - 31 ottobre 2018 = 6 mesi	1 maggio - 30 settembre 2018 = 5 mesi
1 maggio - 30 settembre 2019 = 5 mesi	1 maggio - 30 settembre 2019 = 5 mesi
<b>DURATA COMPLESSIVA</b>	
24 mesi nell'arco temporale di 48 mesi	21 mesi nell'arco temporale di 48 mesi (raggiunto il limite massimo)

### 3 Il contratto di Apprendistato di III livello

#### 3.1 Il conseguimento del titolo di diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS)

##### DESTINATARI

Giovani tra i 18 e i 29 anni già iscritti a corsi di ITS o iscrivibili, previo superamento delle apposite selezioni, se in possesso di:

- diploma di istruzione secondaria superiore;
- diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore;
- diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

##### SOGGETTI ATTUATORI

ITS - Istituti Tecnici Superiori finalizzati al conseguimento del diploma di tecnico superiore per l'istituzione di un canale di istruzione terziaria non universitaria Livello EQF 5.

##### CATEGORIE DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro privati appartenenti a tutti i settori di attività.

##### DURATA

Da 6 mesi fino alla massima durata ordinamentale dei percorsi (24-36 mesi).

##### FORMAZIONE

Esterna (presso ITS):

- max 60% del percorso;

Interna (in azienda anche *on the job*):

- in base alla definizione del Piano Formativo e fino al 40% del percorso.

##### RETRIBUZIONI

A titolo esemplificativo, ipotizziamo di dover calcolare il costo del lavoro a carico del datore di lavoro per l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato di terzo livello per il conseguimento del titolo di istituto tecnico superiore (ITS), inquadrato nella 3°s categoria del CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private.

La tabella seguente illustra la ripartizione oraria e relativa retribuzione al primo anno di contratto (primo anno di percorso); al secondo anno di contratto (secondo anno di percorso) in funzione dell'ammontare complessivo dell'orario del percorso formativo ordinamentale, pari a 1800, e del livello retributivo mensile previsto per la categoria 3°S, pari a euro 1.622,96.

<b>CCNL Meccanici (valori retributivi anno 2017)</b>	<b>Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1720<sup>33</sup>-900<sup>34</sup> = 820<sup>35</sup> ore annue)</b>	<b>Ore di formazione interna on the job presso l'Azienda: 360 ore annue</b>	<b>Formazione esterna (lezioni frontali presso ITS): 540 ore annue</b>
<b>I Anno: inquadramento 2° categoria</b>	Retribuzione oraria euro 9,69	Retribuzione oraria euro 0,97 (10%)	Non retribuita
<b>II Anno: inquadramento 3° categoria</b>	Retribuzione oraria euro 10,75	Retribuzione oraria euro 1,08 (10%)	Non retribuita

	<b>RETRIBUZIONE LORDA TOTALE</b>	<b>CONTRIBUZIONE INPS C/DATORE DI LAVORO</b>	<b>COSTO DEL LAVORO C/DATORE DI LAVORO</b>
<b>I anno di contratto</b>	8.295,00 (euro 638 per 13 mesi)	fino a 9 dipendenti: 257 euro; con almeno 10 dipendenti: 963 euro	fino a 9 dipendenti: 8.552,00 euro (658 euro per 13 mesi); con almeno 10 dipendenti: 9.258,00 euro (712 euro per 13 mesi)
<b>II anno di contratto</b>	9.204,00 (euro 708 per 13 mesi)	fino a 9 dipendenti: 424 euro; con almeno 10 dipendenti: 1.068,58 euro	fino a 9 dipendenti: 9.628,00 euro (741 euro per 13 mesi); con almeno 10 dipendenti: 10.272,58 euro (790 euro per 13 mesi)

---

<sup>33</sup> Monte ore convenzionale CCNL, per il calcolo si veda la tabella nella sezione *Determinazione del monte ore convenzionale*.

<sup>33</sup> Monte ore ordinamentale

<sup>34</sup> Monte ore ordinamentale.

<sup>35</sup> Monte ore massimo delle ore lavorabili con contratto a tempo pieno.

### 3.2 *Il conseguimento di titoli universitari*

#### **DESTINATARI**

- Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 e 364 giorni, anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo;
- Giovani iscritti a corsi di studio per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

#### **SOGGETTI ATTUATORI**

Università pubbliche e private.

#### **CATEGORIE DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati appartenenti a tutti i settori di attività.

#### **DURATA**

Da 6 mesi fino a:

- a) 36 mesi per il conseguimento della laurea triennale (livello EQF 6);
- b) 24 mesi per il conseguimento della laurea magistrale (livello EQF 7);
- c) 48 mesi per il conseguimento della laurea a Ciclo Unico (livello EQF 7);
- d) 36 mesi per il conseguimento dei diplomi di Master di I (livello EQF 7) e II livello (livello EQF 8);
- e) 48 mesi per il conseguimento del dottorato di ricerca (livello EQF 8).

#### **FORMAZIONE**

Esterna (presso l'Università):

➤ max 60% del numero delle ore di lezioni frontali previste nell'ambito dei CFU di cui ai regolamenti didattici di Ateneo.

Considerato che 1 CFU equivale a 25h di lavoro/studio, che comprende formazione frontale, studio individuale e ulteriori attività formative, nel computo di cui sopra si

tiene conto esclusivamente delle ore di formazione frontale<sup>36</sup> per singolo CFU. “Adottando la strada dell’approssimazione”<sup>37</sup> viene, pertanto, assunto a base di calcolo il valore mediano pari a 10 ore di lezione frontale per ogni CFU.

Interna (in azienda anche *on the job*):

- almeno il 40%

## RETRIBUZIONI

Ai sensi dell’art. 45 del D. Lgs 81/15 le retribuzioni sono caratterizzate dalle seguenti componenti:

Formazione esterna presso l’Istituzione formativa	Formazione interna presso l’azienda	Attività lavorativa
Nessuno obbligo di retribuzione	Retribuzione pari al 10% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento relativo all’anno di attivazione del contratto	La retribuzione per le ore di lavoro in azienda sarà corrispondente a quella prevista dal CCNL per il livello di destinazione (sottoinquadramento o percentualizzazione)

A titolo esemplificativo, ipotizziamo di dover calcolare il costo del lavoro a carico del datore di lavoro per l’assunzione di un giovane con contratto di apprendistato di terzo livello per il conseguimento del titolo di laurea, inquadrato nella 5a categoria del CCNL per i dipendenti delle industrie metalmeccaniche private.

La tabella seguente illustra la ripartizione oraria e relativa retribuzione al primo anno di contratto (primo anno di percorso); al secondo anno di contratto (secondo anno di percorso) in funzione dell’ammontare complessivo dell’orario del percorso formativo ordinamentale, pari a 600, e del livello retributivo mensile previsto per la categoria 5a, pari a euro 1.774,89.

---

<sup>36</sup> D.M. 12/10/2015 art.5, c. 6 lett.f.

<sup>37</sup> Balsamo 2016, 3.

CCNL Meccanici (Valori retributivi anno 2017)	Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1720 <sup>38</sup> – 600 <sup>39</sup> = 1120 <sup>40</sup> ore annue)	Ore di formazione interna on the job presso l'Azienda: 240 ore annue	Formazione esterna (lezioni frontali presso Università): 360 ore annue
<b>I Anno: inquadramento 3a super categoria</b>	Retribuzione oraria euro 10,98	Retribuzione oraria euro 1,09 (10%)	Non retribuita
<b>II Anno: inquadramento 4a categoria</b>	Retribuzione oraria euro 11,22	Retribuzione oraria euro 1,12 (10%)	Non retribuita

	RETRIBUZIONE LORDA TOTALE	CONTRIBUZIONE INPS C/DATORE DI LAVORO	COSTO DEL LAVORO C/DATORE DI LAVORO
<b>I anno di contratto</b>	12.559,60 (euro 966 per 13 mesi)	fino a 9 dipendenti: 390 euro con almeno 10 dipendenti: 1.458,17 euro	fino a 9 dipendenti: 12.949,60 euro (996 euro per 13 mesi) con almeno 10 dipendenti: 14.017,77 euro (1.078 euro per 13 mesi)
<b>II anno di contratto</b>	12.835,40 euro (Euro 987 per 13 mesi)	fino a 9 dipendenti: 592 euro con almeno 10 dipendenti: 1.490,19 euro	fino a 9 dipendenti: 13.427,40 euro (1.033 euro per 13 mesi) con almeno 10 dipendenti: 14.325,59 euro (1.102 euro per 13 mesi)

---

38 Monte ore convenzionale CCNL, per il calcolo si veda la tabella nella sezione Determinazione del monte ore convenzionale.

38 Monte ore ordinamentale

39 Monte ore ordinamentale.

40 Monte ore massimo delle ore lavorabili con contratto a tempo pieno.

### 3.3 *Lo svolgimento di attività di ricerca*

#### **DESTINATARI**

Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo per lo svolgimento di attività di ricerca

#### **SOGGETTI ATTUATORI**

Istituzione formativa o Ente di ricerca

#### **CATEGORIE DATORI DI LAVORO**

Datori di lavoro privati appartenenti a tutti i settori di attività.

#### **DURATA**

Minimo 6 mesi e massimo 36 mesi.

#### **PROROGA**

È possibile prorogare il contratto fino ad ulteriori 12 mesi solo in caso di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.

#### **FORMAZIONE**

- Esterna non è obbligatoria.
- Interna (in azienda anche on the job): non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattuale.

### 3.4 *Lo svolgimento di attività di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*

#### DESTINATARI

Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni, aventi i requisiti previsti dalla legge, fermo restando quanto previsto dai regolamenti per il praticantato delle singole professioni relativamente a titolo di studio, modalità di svolgimento del praticantato, termini e durata del periodo di formazione.

#### SOGGETTI ATTUATORI

Professionista iscritto ad un Ordine Professionale, che nel rapporto assume la posizione di *dominus* (o dante pratica).

#### DURATA

Minimo 6 mesi ed una durata massima coincidente con il periodo necessario al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato, fino ad un massimo di 18 mesi.

#### FORMAZIONE

- Esterna non è obbligatoria;
- Interna (in azienda anche *on the job*): non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattuale.

#### RETRIBUZIONI

A titolo esemplificativo, ipotizziamo di dover calcolare il costo del lavoro a carico del datore di lavoro (es. dottore commercialista) per l'assunzione di un giovane con contratto di apprendistato di terzo livello finalizzato allo svolgimento del praticantato ordinistico per l'accesso all'esame di abilitazione di dottore commercialista, inquadrato al 3° livello super del CCNL studi professionali.

La tabella seguente illustra la ripartizione oraria e relativa retribuzione al primo anno di contratto (primi 12 mesi); al secondo anno di contratto (successivi 6 mesi) in funzione dell'ammontare complessivo dell'orario annuale convenzionale del CCNL studi professionali, pari a 1.736 e del livello retributivo mensile previsto per il livello 3°S, pari



a euro 1.505,05.

CCNL Studi professionali	Ore di prestazione di lavoro ex CCNL (1.736 <sup>41</sup> -347 <sup>42</sup> =1.389 <sup>43</sup> ore annue)	Ore di formazione interna "on the job" presso lo Studio Professionale: 347 ore annue almeno 20%	Ore di formazione esterna: non obbligatoria
<b>I Anno: inquadramento 3° S livello</b>	Retribuzione oraria euro 4,85 (40%)	Retribuzione oraria euro 0,48 (10%)	Non retribuita
<b>II Anno: inquadramento 3° S livello</b>	Retribuzione oraria euro 6,07 (50%)	Retribuzione oraria euro 0,60 (10%)	Non retribuita

	RETRIBUZIONE LORDA TOTALE	CONTRIBUZIONE INPS C/DATORE DI LAVORO	COSTO DEL LAVORO C/DATORE DI LAVORO
<b>I anno di contratto</b>	6.903,21 euro (493 euro per 14 mesi)	fino a 9 dipendenti: 215 euro con almeno 10 dipendenti: 801 euro	fino a 9 dipendenti: 7.118,21 euro (508 euro per 14 mesi) con almeno 10 dipendenti: 7.704,21 euro (550 euro per 14 mesi)
<b>II anno di contratto</b>	8.639,43 euro (617 euro pe 14 mesi)	fino a 9 dipendenti: 398 euro con almeno 10 dipendenti: 1.003,04 euro	fino a 9 dipendenti: 9.037,43 euro (645 euro per 14 mesi) con almeno 10 dipendenti: 9.642,47 euro (689 euro per 14 mesi)

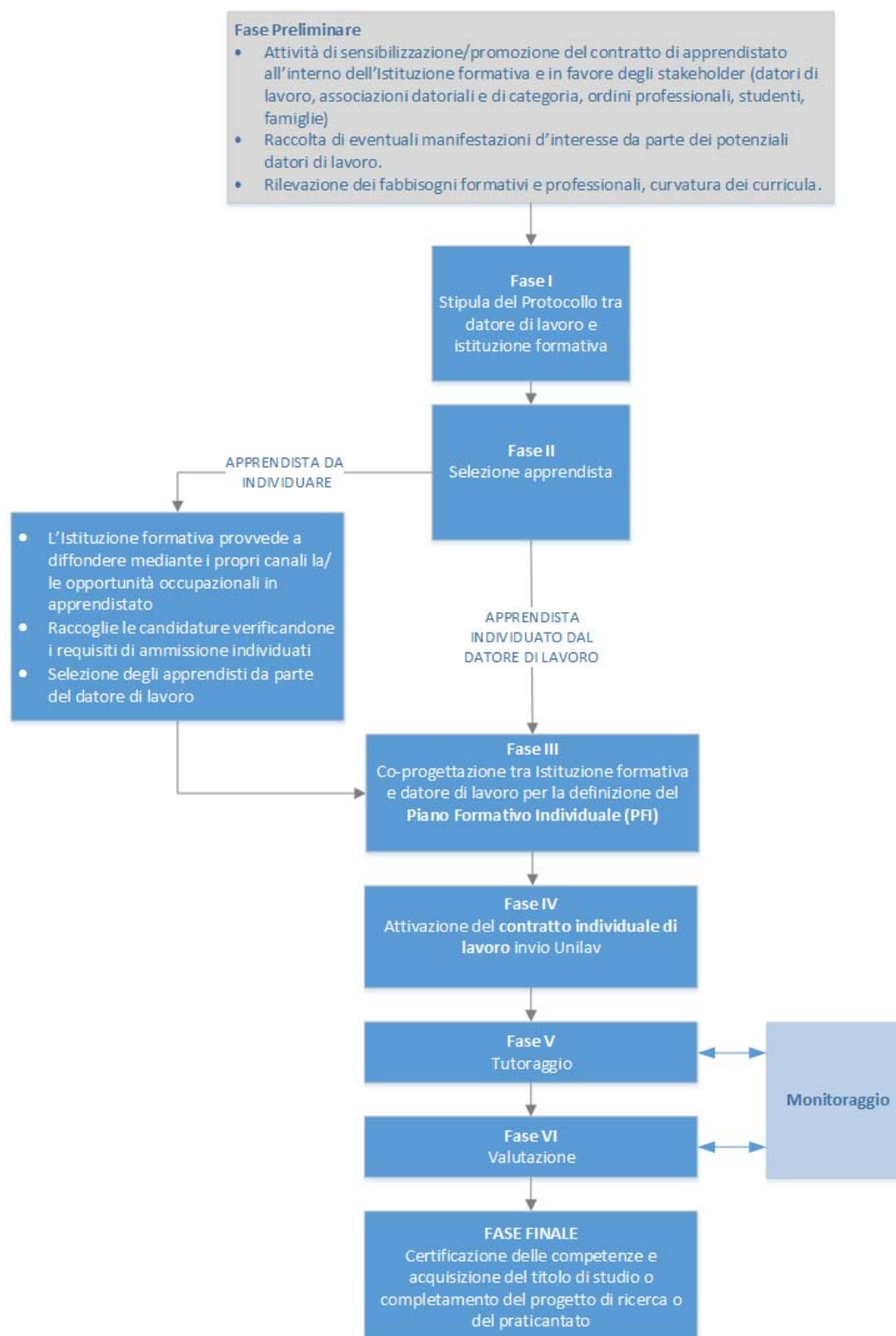
41 Monte ore annuo convenzionale CCNL, per il calcolo si veda la tabella nella sezione Determinazione del monte ore convenzionale.

41 Monte ore ordinamentale

42 Monte ore ordinamentale.

43 Monte ore massimo delle ore lavorabili con contratto a tempo pieno.

## 4 Il processo di attivazione<sup>44</sup> dei percorsi di Apprendistato di I e III livello



<sup>44</sup> Il grafico di cui sopra illustra la sequenza delle fasi attuate dai placement universitari e scolastici del territorio regionale per la realizzazione di percorsi in Apprendistato di I e III livello in collaborazione con Anpal Servizi SpA

## 5 Valutazione e certificazione delle competenze<sup>45</sup>

Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza dello studente secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo [n. 13 del 2013](#), e dal [D.M. 30 giugno 2015](#), in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinate, recepito dalla Regione Siciliana con la [L.R. n. 29 del 29 dicembre 2016](#).

L'art. 8 del D.M. 12/10/2015 è dedicato a tale argomento e prevede che l'istituzione formativa, avvalendosi del contributo del datore di lavoro/tutor aziendale effettua la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati anche ai titolari della responsabilità genitoriale, qualora si trattasse di minorenni.

La validazione delle competenze viene garantita anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, fissando il periodo minimo in apprendistato a tre mesi, per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale.

L'ente titolare ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 13 del 2013, deve comunque contenere:

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

b) i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003.

---

<sup>45</sup> Per approfondimenti, si rimanda al sito del dipartimento dell'istruzione e formazione professionale [area dedicata](#).

## **6 Strumenti**

- 1) Protocollo Scuola/Università/Ente di formazione/Ente di ricerca – Impresa
- 1bis) Protocollo Praticantato
- 2) Piano Formativo Individuale
  - 2.a per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore
  - 2.b per il conseguimento del diploma e/o della qualifica professionale
  - 2.c per il conseguimento del diploma ITS
  - 2.d per il conseguimento dei titoli universitari (lauree, master e dottorati di ricerca)
  - 2.e per lo svolgimento di attività di ricerca
  - 2.f per lo svolgimento del praticantato
- 3) Format individuale di contratto
- 4) Esempio UNILAV I livello e III livello
- 5) Format Dossier Individuale
- 6) Determinazione del Monte ore annuo
- 7) Diagramma di flusso dell'apprendistato

## 7 Link e sitografia di riferimento

- [D.Lgs. 81/15](#)
- [DM 12 ottobre 2015](#)
- Regolamentazione Regionale
- [Guida incentivi ANPAL](#)
- [Accordi Sindacali Nazionali](#)
- [Accordi Sindacali Regionali](#)
- [I minori ed il lavoro approfondimento di Eufrazio Massi](#) per Generazione Vincente
  
- <http://www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx>
- [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegonale/PIR\\_Assessoratoistruzioneeeformazioneprofessionale/PIR\\_Pubblicatruzione](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegonale/PIR_Assessoratoistruzioneeeformazioneprofessionale/PIR_Pubblicatruzione)
- [http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR\\_PORTALE/PIR\\_LaStrutturaRegionale/PIR\\_Assessoratofamigliapolitichesocialielavoro/PIR\\_DipLavoro](http://pti.regione.sicilia.it/portal/page/portal/PIR_PORTALE/PIR_LaStrutturaRegionale/PIR_Assessoratofamigliapolitichesocialielavoro/PIR_DipLavoro)
- <http://www.adapt.it/>

## 8 Riferimenti bibliografici

- Balsamo 2016 A. Balsamo, *Apprendistato "duale". Prime valutazioni sull'accordo interconfederale e i suoi effetti in materia di retribuzione*, @bollettinoADAPT, 23 maggio 2016, 1-5.
- Garofalo 2005 D. Garofalo, *L'apprendistato tra sussidiarietà verticale e orizzontale*, Working paper n. 14/2005, ADAPT, 2005 pag. 7.
- Italia Lavoro Spa – Il Sole 24 ore 2016 Italia Lavoro Spa – Il Sole 24 ore, *La via italiana al sistema duale. Istruzioni per l'uso. La sperimentazione in Italia tra apprendistato per il conseguimento di una qualifica e un diploma professionale, alternanza scuola-lavoro e impresa formativa simulata*, Open Access 2016.
- Rausei 2015 P. Rausei, *Tutto Jobs Act*, IPSOA 2015.
- Tiraboschi – Rausei 2014 M. Tiraboschi – P. Rausei (a cura di), *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, IPSOA 2014.
- Tonarelli 2014 A. Tonarelli (a cura di), *Un approccio partecipativo all'alternanza scuola lavoro - Linee guida e strumenti per la scuola*, Pisa 2014.