

FAQ

APPRENDISTATO DI

III LIVELLO

Aggiornamento febbraio 2026

PREMESSA

Questo documento è stato realizzato da Sviluppo Lavoro Italia S.p.a. nell'ambito del Progetto Apprendimento in modalità duale del Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027.

Le FAQ qui presentate hanno l'obiettivo di fornire uno strumento pratico e di facile consultazione per supportare operatori, aziende e giovani nella gestione del contratto di apprendistato e promuoverne una maggiore diffusione.

Le risposte fornite si basano sulla normativa e regolamentazione vigente in materia di apprendistato e hanno finalità puramente informative. Non costituiscono interpretazioni giuridiche delle disposizioni normative.

Per la gestione concreta dei rapporti di apprendistato, è sempre necessario fare riferimento ai provvedimenti ufficiali emanati dalle autorità competenti. In caso di discordanza tra quanto riportato in questo documento e la normativa vigente, prevale sempre quest'ultima.

Si consiglia pertanto di verificare sempre l'aggiornamento normativo e di consultare gli enti preposti per questioni specifiche.

Ambito di applicazione

Il presente documento è dedicato specificatamente all'apprendistato di III livello, uno dei due tipi di apprendistato duale previsti dalla normativa italiana. L'apprendistato di III livello è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, inclusi i dottorati, i certificati di specializzazione tecnica superiore e le attività di ricerca.

È disponibile un documento speculare dedicato all'apprendistato di I livello, che riguarda invece il conseguimento di qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore.

Le due tipologie di contratto presentano molti aspetti simili ma anche delle differenze significative in termini di applicazione, requisiti, durata del percorso formativo.

Ulteriori approfondimenti

Per ulteriori approfondimenti sulla normativa e sul processo di attivazione e gestione di un contratto di apprendistato di I e III livello è disponibile, nello spazio online **Digital learning** di Sviluppo Lavoro Italia (<https://elearning.sviluppolavoroitalia.it>), un percorso con brevi videolezioni e strumenti utili.

Per accedere è necessario iscriversi attraverso i seguenti link:

- Per istituzioni formative e studenti
[link modulo di iscrizione](#)



- Per datori di lavoro ed intermediari
[link modulo di iscrizione](#)



INDICE

INDICE	3
SEZ. A - ASPETTI GENERALI	8
1. Cos'è l'Apprendistato?	8
2. Quante e quali sono le tipologie di apprendistato?	8
3. Cos'è l'Apprendistato di alta formazione e ricerca?	8
4. Qual è la normativa che regola il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	8
5. È possibile attivare un contratto di apprendistato di III livello per Diploma ITS anche laddove la normativa regionale non lo indichi?	9
6. Perché esiste un termine del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se è un contratto a tempo indeterminato?	9
7. Chi sono i soggetti coinvolti nell'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e quali caratteristiche devono possedere?	9
8. Che titolo di studio può essere conseguito con un contratto di apprendistato di III livello?	9
9. Il dottorato industriale può essere svolto in apprendistato?	10
10. Il titolo conseguito attraverso il contratto di apprendistato di III livello è equiparato al titolo conseguito nei percorsi non in apprendistato?	10
11. Quali sono gli adempimenti e i documenti previsti per l'attivazione di un contratto di apprendistato duale?	10
12. È possibile assumere in apprendistato nel settore pubblico?	11
13. È possibile attivare un contratto di apprendistato in una regione diversa dalla regione in cui ha sede l'Istituzione formativa?	11
14. È possibile prevedere, in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, un periodo di esperienza all'estero?	11
SEZ. B – ASSUNZIONE: REQUISITI DEI SOGGETTI E LIMITI NUMERICI.....	12
15. Chi può essere assunto con contratto di apprendistato di III livello?	12
16. È possibile attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se ho compiuto 30 anni?	12
17. Se il compimento dei 30 anni avviene durante il periodo di apprendistato è possibile comunque attivare il contratto?	12
18. L'aspirante apprendista deve essere disoccupato al momento dell'assunzione?	12
19. L'aspirante apprendista deve essere NEET (disoccupato e non inserito in percorsi di studio o formativi) al momento dell'assunzione?	13
20. È possibile avviare un contratto di apprendistato di III livello se uno studente è già assunto dall'azienda?	13
21. Come avviene la selezione dello studente da assumere in apprendistato?	13
22. Quali sono i datori di lavoro che possono attivare un contratto di apprendistato?	13
23. Come si valuta la fattibilità del contratto di apprendistato di III livello?	13
24. Quali requisiti deve possedere il datore di lavoro per attivare un contratto di apprendistato?	14
25. Esistono funzioni aziendali in cui non è possibile attivare contratti di apprendistato?	14
26. Un apprendista può essere assunto da un parente di primo grado o comunque in un'azienda familiare o gestita da parenti?	14
27. Un'azienda può assumere un apprendista iscritto in un'istituzione formativa di un'altra regione?	14
28. Quanti apprendisti può assumere un datore di lavoro?	14
29. Ai fini del calcolo del numero massimo di apprendisti da assumere, quali lavoratori vanno considerati?	15
30. È necessario considerare tutti gli apprendisti di I e III livello nel calcolo del numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere?	16

31. Esiste una percentuale di contratti di apprendistato duale che devono essere confermati per poter stipulare altri contratti di apprendistato duale nella stessa azienda?	16
SEZ. C - ASPETTI CONTRATTUALI	17
32. Per gli apprendisti deve essere prevista una Posizione Assicurativa Territoriale INAIL (PAT) dedicata?	17
33. Chi si fa carico delle tutele assicurative contro gli infortuni sul lavoro?	17
34. Agli apprendisti è riconosciuta la malattia?	17
35. Come viene gestita l'assenza per malattia dell'apprendista?	18
36. Agli apprendisti è riconosciuta la maternità?	18
37. In caso di sospensione dell'attività lavorativa per maternità o malattia è possibile recuperare il periodo di lavoro?	18
38. Come deve giustificare lo studente la propria assenza in caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro?	18
39. È ammesso il lavoro notturno in apprendistato duale?	18
40. Gli apprendisti possono lavorare in smart working?	19
41. L'apprendista ha diritto a straordinari se assunto con contratto di apprendistato duale?	19
42. Agli apprendisti sono riconosciute ferie e permessi?	19
43. Quando può andare in ferie l'apprendista?	19
44. Come devono essere retribuite le ferie non godute?	19
45. È possibile stipulare un contratto di apprendistato part-time?	20
46. È possibile modificare il contratto di apprendistato duale da tempo pieno a tempo a part-time in corso d'opera?	20
47. Il contratto di apprendistato può essere utilizzato per lavoratori in mobilità?	20
48. L'apprendistato di III livello può essere un contratto stagionale?	21
49. Qual è l'orario di lavoro dell'apprendista?	21
50. Se l'azienda applica un CCNL che non disciplina l'apprendistato duale, come deve gestire la parte normativa ed economica dell'apprendistato?	21
51. Quali diritti hanno i lavoratori apprendisti in caso di perdita del posto di lavoro?	21
52. Qual è la durata dell'indennità Naspi per un apprendista?	22
53. Il contratto di apprendistato prevede l'erogazione del TFR?	22
54. Quali sono gli adempimenti necessari ai fini del rispetto della sicurezza nei luoghi di lavoro?	22
55. È possibile per un apprendista effettuare trasferte lavorative?	22
56. È possibile prevedere la cessione di un apprendista?	22
57. È possibile il distacco di un apprendista?	23
SEZ. D - ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI	25
58. Quanto guadagna un apprendista di III livello?	25
59. L'apprendista può essere retribuito a cottimo?	25
60. Sono previsti sgravi contributivi in caso di assunzione in apprendistato di III livello?	25
61. Il datore di lavoro può scegliere di non usufruire dei benefici economici previsti da normativa, definendo una retribuzione maggiore per l'apprendista?	25
62. I contributi versati dal datore di lavoro devono essere calcolati tenendo conto anche delle ore di formazione previste dal contratto?	26
63. Sono previsti incentivi per il datore di lavoro che assume apprendisti di III livello?	26
64. Quali sono le condizioni per applicare gli sgravi contributivi?	27
65. Qual è la retribuzione nell'apprendistato di III livello?	27
SEZ. E - AVVIO E DURATA	28
66. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di I e III livello, sono previste comunicazioni all'Inail ed al Centro per l'Impiego? Entro quando vanno fatte?	28
67. Come si determina e calcola la durata del periodo di prova nell'apprendistato?	28

68. Come si stabilisce il livello di inquadramento in ingresso dell'apprendista duale e quello a conclusione del periodo formativo?	28
69. È necessario che l'istituzione formativa riceva la copia del contratto di assunzione corredata della COB (comunicazione obbligatoria)?	28
70. Come si sottoscrivono Protocollo e Piano Formativo Individuale?	29
71. Nel Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa all'art.8 "Decorrenza e durata" quali informazioni devo inserire?	29
72. È necessario inviare un'ulteriore COB in riferimento alle ore lavoro?	29
73. Se per un qualsiasi motivo il percorso formativo dovesse proseguire oltre la data indicata nel primo modello Unilav, è necessario comunicare la proroga producendo una nuova Comunicazione Obbligatoria?	29
74. Posso attivare un contratto di apprendistato per il conseguimento del dottorato di ricerca prima di essere ammesso al percorso?	29
75. È possibile attivare il contratto di apprendistato di ricerca con un'istituzione formativa diversa da quella presso la quale è stato conseguito, precedentemente, il titolo di studio?	30
76. Il contratto di alto apprendistato con la finalità di ricerca può essere stipulato anche se l'apprendista è iscritto in un percorso di studi?	30
77. È sempre possibile attivare un contratto di apprendistato di III livello il primo anno di un percorso formativo?	30
78. Quanto dura un contratto di apprendistato di III livello?	30
79. Nel Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa all'art.8 "Decorrenza e durata" quali informazioni devo inserire?	31
80. Cosa succede se l'apprendista non consegue il titolo di studio nei tempi previsti?	31
81. È possibile attivare un contratto di apprendistato duale della durata di 6 mesi se questa non coincide con il conseguimento del titolo?	31
82. Quando termina effettivamente il contratto di apprendistato di III livello?	32
83. Il datore di lavoro può interrompere il rapporto di apprendistato prima del conseguimento del titolo?	32
84. Come si compila la comunicazione obbligatoria se al momento della stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale?	32
85. Cosa riportare nel campo "data fine rapporto" nella CO?	32
86. Entro quanto tempo l'istituzione formativa deve comunicare l'esito dell'esame al datore di lavoro?	33
SEZ. F – FORMAZIONE	34
87. In cosa consiste la formazione nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?	34
88. Il contratto di apprendistato può prevedere solo ore di formazione?	34
89. Come sono ripartite le ore previste nel contratto di apprendistato di III livello?	34
90. Come è ripartita la formazione dell'apprendista in un contratto di apprendistato di terzo livello?	35
91. Come si calcola la formazione in apprendistato di alta formazione e ricerca per uno studente che è già inserito in un percorso di studi ed ha già conseguito alcuni CFU?	35
92. Cos'è il Piano Formativo Individuale (PFI)?	36
93. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro?	36
94. Per attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca devo prevedere 120 ore di formazione?	36
95. Le ore di formazione esterna (presso l'istituzione formativa) devono essere necessariamente "personalizzate"?	36
96. Per attivare un contratto di apprendistato è necessario rispettare un numero minimo di ore di didattica frontale presso l'istituzione formativa?	36

97. A chi è affidata la responsabilità della formazione in un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	37
98. Quanti esami deve sostenere un apprendista per laurearsi?	37
99. L'azienda che assume in apprendistato deve obbligatoriamente coinvolgere l'istituzione formativa per la formazione dell'apprendista?	37
100. L'azienda deve pagare l'istituzione formativa per la formazione esterna dell'apprendista?	37
101. La formazione prevista nel percorso di studi deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro?	37
102. Quali sono le sanzioni in caso di mancato rispetto degli obblighi formativi nell'apprendistato?	38
103. Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento per un apprendistato di alta formazione e ricerca?	38
104. È possibile prevedere il coinvolgimento di professionisti esterni all'azienda per la formazione dell'apprendista?	38
105. Dal momento che solo alcuni CCNL prevedono una settimana lavorativa di 6 giorni, in caso di specifiche necessità organizzative è possibile svolgere attività formativa il settimo giorno se si rientra nelle 40 ore di lavoro settimanali?	38
106. Rispetto alle spese sulla formazione, la tassa universitaria dell'apprendista è pagata dall'azienda?	38
SEZ. G – GESTIONE DEL CONTRATTO, TUTORAGGIO E MONITORAGGIO	39
107. Nei periodi di sospensione della didattica gli studenti possono svolgere attività in azienda?	39
108. Chi ha il compito di garantire il rispetto delle ore totali di formazione?	39
109. Quali sono i requisiti che deve possedere il tutor?	39
110. Qual è il ruolo dei tutor nell'Apprendistato?	39
111. Per la compilazione del PFI è possibile indicare 2 o più Tutor Formativi?	40
112. Il tutor accademico o aziendale deve essere necessariamente il soggetto che eroga la formazione?	40
113. È possibile nominare un docente non in ruolo (contrattista) dell'Università come tutor formativo per apprendistato?	40
114. Il tutor (aziendale e formativo) deve essere inquadrato come dipendente o può essere anche un collaboratore?	41
115. Le attività di tutoraggio universitario sono retribuite?	41
116. Come avviene il monitoraggio della presenza dell'apprendista in azienda e in istituzione formativa (ore di formazione, ore di lavoro e ore di formazione)?	41
SEZ. H – INTERRUZIONE E TERMINE DEL CONTRATTO	42
117. Durante l'apprendistato, il datore di lavoro può recedere in qualsiasi momento dal rapporto di apprendistato?	42
118. Sono previste conseguenze per il datore di lavoro in caso di dimissioni volontarie o di abbandono del percorso formativo da parte del lavoratore?	42
119. In caso di dimissioni volontarie da un contratto di apprendistato, un apprendista può essere riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto di apprendistato?	42
120. È possibile licenziare un apprendista prima della scadenza della fase formativa del contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo?	42
121. Se l'apprendista non raggiunge i risultati formativi previsti o nel caso in cui il datore di lavoro non voglia proseguire il rapporto di lavoro con l'apprendista in ragione di gravi negligenze, gli è possibile recedere anticipatamente dal contratto?	42
122. È necessario un preavviso per recedere da un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	43
123. È necessario un preavviso per proseguire il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	43

124.	Gli allievi possono decidere di interrompere il rapporto lavorativo? Se sì, in quale modo o con quali vincoli?	43
125.	Quali sono gli obblighi dell'ente di formazione verso il giovane che viene licenziato prima di conseguire il titolo?	44
126.	Cosa succede al termine della fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?	44
127.	È prevista la proroga nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?	44
128.	Nel caso di prosecuzione del contratto il datore di lavoro continua a godere dei benefici contributivi?	45
129.	È possibile stipulare due contratti consecutivi di apprendistato di alta formazione e ricerca?	45
130.	È possibile cambiare datore di lavoro senza perdere continuità con il periodo di apprendistato?	45
131.	Cosa si intende per giusta causa o giustificato motivo per il licenziamento di un lavoratore con contratto di apprendistato?	45
132.	È possibile trasformare un contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di II livello o di III livello (di alta formazione e ricerca) senza interrompere il contratto?	46
133.	È possibile trasformare un contratto di apprendistato di II livello (professionalizzante) in apprendistato di III livello (di alta formazione e ricerca)?	46
134.	È possibile cambiare la finalità di un contratto di apprendistato prima del termine dello stesso?	46
FOCUS: APPENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE.....		47
135.	Il contratto di apprendistato può essere attivato in somministrazione?	47
136.	Quali sono le norme che disciplinano il contratto di somministrazione in apprendistato?	47
137.	Come funziona l'apprendistato in somministrazione?	47
138.	Quanti apprendisti può assumere un'Agenzia per il Lavoro?	47
139.	Qual è il ruolo dei tutor nella formazione in apprendistato in somministrazione?	48

SEZ. A - ASPETTI GENERALI

1. Cos'è l'Apprendistato?

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani.

[Torna all'indice](#)

2. Quante e quali sono le tipologie di apprendistato?

Esistono tre tipi di apprendistato (art. 41, D.Lgs. n. 81/2015):

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, cosiddetto apprendistato di I livello (art.43)
2. Apprendistato professionalizzante, cosiddetto apprendistato di II livello (art.44)
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca, cosiddetto apprendistato di III livello (art. 45)

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinato

- dal Decreto legislativo del 15 giugno del 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183". (artt.41, 42,45,46,47);
- dal D.Intermin. del 12/10/2015 "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81";
- da appositi atti di recepimento regionali così come previsto dall'art. 10 del suddetto decreto attuativo. In assenza di tale regolamentazione l'attivazione dei percorsi di apprendistato è disciplinata attraverso l'applicazione diretta del D.Intermin. del 12/10/2015.
- dagli accordi interconfederali e dai CCNL applicati alle aziende, che determinano gli aspetti economici e contrattuali (periodo di prova, preavviso in caso di recesso, livello di inquadramento contrattuale, retribuzione, ferie, permessi).

[Torna all'indice](#)

5. È possibile attivare un contratto di apprendistato di III livello per Diploma ITS anche laddove la normativa regionale non lo indichi?

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

[Torna all'indice](#)

6. Perché esiste un termine del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca se è un contratto a tempo indeterminato?

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

[Torna all'indice](#)

7. Chi sono i soggetti coinvolti nell'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca e quali caratteristiche devono possedere?

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

- **Istituzione formativa** - Istituti Tecnologici Superiori (di cui al co.1 art.7 del Decreto MIM del 20 ottobre 2023 n. 203 attuativo della L.99/2022), Università, Istituti di Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (AFAM) ed altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico. L'istituzione formativa ha il compito di nominare un tutor formativo.
- **Datore di lavoro** – Il soggetto giuridico, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva.
Il datore di lavoro ha il compito di nominare un tutor aziendale.
- **Apprendista** – Il giovane, dai 18 ai 29 anni compiuti, che viene assunto dall'impresa e che ha il compito di svolgere la formazione sia interna che esterna stabilita in fase di contrattualizzazione.

[Torna all'indice](#)

8. Che titolo di studio può essere conseguito con un contratto di apprendistato di III livello?

Per l'apprendistato di III livello i titoli conseguibili sono:

- Diploma di specializzazione per le tecnologie applicate (Diploma ITS - V livello EQF¹)
- Diploma di specializzazione superiore per le tecnologie applicate (Diploma ITS - VI livello EQF)

¹ Quadro Europeo delle qualifiche

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

10. [Il titolo conseguito attraverso il contratto di apprendistato di III livello è equiparato al titolo conseguito nei percorsi non in apprendistato?](#)

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

[Torna all'indice](#)

11. [Quali sono gli adempimenti e i documenti previsti per l'attivazione di un contratto di apprendistato duale?](#)

Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di III livello sono previsti i seguenti adempimenti:

- la stipula di un **protocollo formativo** (un accordo che definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa - *Allegato 1* del D.Intermin. del 12 ottobre del 2015) sottoscritto da istituzione formativa e datore di lavoro;
- la definizione di un **piano formativo individuale** (documento contenente le attività e la durata del percorso formativo - *Allegato 1 bis* del D.Intermin. del 12 ottobre del 2015) redatto dall'istituzione formativa (tutor formativo) con il coinvolgimento del datore di lavoro (tutor aziendale) e dell'apprendista;
- la sottoscrizione di un **contratto di lavoro individuale**, da parte del datore di lavoro e dell'apprendista.

Durante il periodo formativo, tutor formativo e tutor aziendale collaborano all'elaborazione di un **dossier individuale** (*Allegato 2* del D.Intermin. del 12 ottobre 2015), garantendo l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista. Il dossier viene rilasciato anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.

[Torna all'indice](#)

12. É possibile assumere in apprendistato nel settore pubblico?

La normativa sull'apprendistato (art. 47, comma 6, del D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015) prevede la possibilità, per il settore pubblico, di assumere in apprendistato di **II livello (professionalizzante) e di III livello (alta formazione e ricerca)**. L'art.2 del D.L. 80 del 9/06/2021 "Disposizioni per il reclutamento del personale per il PNRR e per la giustizia ordinari", il cd "Decreto Reclutamento" (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) regola le nuove modalità di assunzione di personale subordinato e di stipula di contratti di lavoro autonomo con la Pubblica Amministrazione, confermando la possibilità, per le amministrazioni pubbliche, di attivare specifici progetti di formazione e lavoro per l'acquisizione, attraverso contratti di apprendistato, di competenze di base e trasversali, nonché per l'orientamento professionale rivolti a diplomati e studenti universitari. L'apprendistato di I livello al momento rimane escluso.

[Torna all'indice](#)

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

Sì. É possibile che l'apprendista sia assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa situata in una regione diversa da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna. Sotto il profilo degli accertamenti ispettivi, la trans-regionalità non è ostativa ai fini dei controlli, in quanto non ci sono limiti territoriali per l'operato dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL). Resta fermo che per gli aspetti riferiti alla formazione, la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso (Circolare MLPS n. 12 del 06/06/2022).

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

SEZ.B – ASSUNZIONE: REQUISITI DEI SOGGETTI E LIMITI NUMERICI

15. Chi può essere assunto con contratto di apprendistato di III livello?

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

[Torna all'indice](#)

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

No. Se l'età supera i 29 anni e 364 giorni è possibile assumere solo con un contratto di apprendistato professionalizzante (chiamato anche di secondo livello)².

[Torna all'indice](#)

17. Se il compimento dei 30 anni avviene durante il periodo di apprendistato è possibile comunque attivare il contratto?

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

[Torna all'indice](#)

18. L'aspirante apprendista deve essere disoccupato al momento dell'assunzione?

L'apprendistato duale è un contratto a tempo indeterminato (con finalità formativa) e pertanto vale quanto previsto per i contratti di lavoro dipendente a tutele crescenti: qualunque altro rapporto lavorativo in essere deve essere compatibile con un contratto a tempo indeterminato. È possibile cumulare due contratti se sono part-time. Tuttavia, il monte ore lavorativo complessivo dei due impieghi non può superare i limiti stabiliti dalla normativa sul lavoro.

[Torna all'indice](#)

² L'articolo 47, comma 4, del Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81 indica infatti che "ai fini della loro qualificazione e riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ed anche i beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della Legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge".

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

No. Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di III livello tutti i soggetti età compresa tra i 18 e i 29 anni, iscritti ad un percorso di studi di istruzione terziaria superiore o inseriti in un progetto di ricerca in apprendistato o praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

[Torna all'indice](#)

20. É possibile avviare un contratto di apprendistato di III livello se uno studente è già assunto dall'azienda?

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

[Torna all'indice](#)

21. Come avviene la selezione dello studente da assumere in apprendistato?

L'attivazione del contratto può avvenire a seguito di una manifestazione di interesse da parte del datore di lavoro interessato o anche attraverso un'attività di sensibilizzazione promossa da una istituzione formativa rivolta agli studenti ed agli stakeholder territoriali, o a seguito della candidatura diretta da parte dello studente interessato nei confronti dell'impresa.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

23. Come si valuta la fattibilità del contratto di apprendistato di III livello?

La valutazione della fattibilità è una fase preliminare fondamentale che il datore di lavoro deve svolgere insieme all'istituzione formativa prima di attivare il contratto. Durante questa fase si verificano le seguenti condizioni:

- **Coerenza tra attività lavorativa e percorso formativo:** l'attività lavorativa prevista (figura contrattuale) deve essere coerente con il percorso formativo e il titolo di studio che l'apprendista deve conseguire.
- **Requisiti del datore di lavoro:** l'azienda deve possedere i requisiti strutturali, tecnici e formativi necessari per erogare la formazione interna all'apprendista.

Questo confronto preliminare con l'istituzione formativa permette al datore di lavoro di conoscere dettagliatamente tutti gli adempimenti che l'attivazione del contratto comporta e di determinare se sussistono le condizioni per procedere con l'assunzione in apprendistato.

[Torna all'indice](#)

24. Quali requisiti deve possedere il datore di lavoro per attivare un contratto di apprendistato?

Per attivare un contratto di apprendistato duale, il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti previsti dall'art. 3 D. Intermin. del 12/10/2015:

- **capacità strutturali:** spazi adeguati allo svolgimento della formazione interna e per studenti con disabilità, superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- **capacità tecniche:** disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, conforme alle norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche acquisita all'esternamente all'unità produttiva;
- **capacità formative:** disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti.

[Torna all'indice](#)

25. Esistono funzioni aziendali in cui non è possibile attivare contratti di apprendistato?

L'individuazione di aree o funzioni aziendali in cui non è ammissibile dell'apprendistato è eventualmente stabilita dalla contrattazione collettiva di riferimento per ciascun settore.

[Torna all'indice](#)

26. Un apprendista può essere assunto da un parente di primo grado o comunque in un'azienda familiare o gestita da parenti?

Sì. Non ci sono regole che vietano espressamente l'assunzione di familiari in azienda. Fatto salvo che, a fronte del principio di presunzione della gratuità dei rapporti di lavoro tra familiari, il datore di lavoro ha l'onere della prova della subordinazione. Pertanto, in caso di contenzioso o quando richiesto, egli deve dimostrare che il lavoratore è sottoposto al potere direttivo, organizzativo e disciplinare dell'azienda (Circolare MLPS n. 6 del 06/06/2022).

[Torna all'indice](#)

27. Un'azienda può assumere un apprendista iscritto in un'istituzione formativa di un'altra regione?

Sì, non esiste un divieto normativo per gli apprendistati transregionali. La disciplina regionale di riferimento per la formazione è quella della sede dell'istituzione formativa che eroga il percorso.

[Torna all'indice](#)

28. Quanti apprendisti può assumere un datore di lavoro?

L'articolo 42 comma 7 del Decreto legislativo del 15 giugno 2015 n. 81 stabilisce il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere (anche in somministrazione) in base alla dimensione aziendale:

- **Imprese con 10 o più dipendenti:** il rapporto è di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Es.: in un'impresa con 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. Per ogni 2 lavoratori specializzati è possibile assumere 3 apprendisti;
- **Imprese con meno di 10 dipendenti:** rapporto è di 1 a 1 delle maestranze qualificate. Es.: se un'impresa ha 7 dipendenti assunti a tempo indeterminato, potrà assumere massimo 7 apprendisti;
- **Ditte individuali o datori di lavoro senza dipendenti:** sarà possibile assumere massimo 3 apprendisti;

- **Imprese artigiane:** limiti differiscono a seconda della dimensione e della tipologia dell'azienda (L. 8 agosto 1985, n. 443, art. 4): da 9 a 13 apprendisti per le imprese che non lavorano in serie; da 5 a 8 apprendisti per imprese che lavorano in serie; da 16 a 24 apprendisti per le imprese artigiane che effettuano lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; da 5 a 9 apprendisti per le imprese edili.

La normativa non chiarisce cosa si intenda per specializzati o qualificati in servizio; tuttavia, fornisce indicazioni sulle specifiche modalità di computo indicando altresì quali lavoratori escludere dal conteggio dei dipendenti, ai fini di determinare il numero possibile di assunzioni in apprendistato.

[Torna all'indice](#)

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

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

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

Occorre applicare specifiche modalità di computo nei seguenti casi:

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

Dal computo dei dipendenti invece occorre escludere i seguenti lavoratori:

- apprendisti
- assunti con contratto di reinserimento (ai sensi dell'art. 20 della L. 223/1991);
- somministrati (Circ. Inps 22/2007);
- co.co.co. (ai sensi dell' art. 52, c. 1 del D.Lgs. n. 81/2015, art. 52 applicabili solo ove regolamentati dalla contrattazione collettiva, oppure nel caso di prestazioni di professionisti iscritti all'albo, o ancora di attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni).

[Torna all'indice](#)

30. È necessario considerare tutti gli apprendisti di I e III livello nel calcolo del numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere?

Sì. Nel computo devono essere considerati gli apprendisti di I, II e III livello (art. 43,44 e 45 del D.Lgs. 81/2015) eccetto quelli cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o nel caso di licenziamento per giusta causa.

[Torna all'indice](#)

31. Esiste una percentuale di contratti di apprendistato duale che devono essere confermati per poter stipulare altri contratti di apprendistato duale nella stessa azienda?

No. È prevista una limitazione di questo tipo esclusivamente per l'apprendistato professionalizzante e riguarda solo le imprese con più di 50 dipendenti.

[Torna all'indice](#)

SEZ. C - ASPETTI CONTRATTUALI

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

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

[Torna all'indice](#)

33. Chi si fa carico delle tutele assicurative contro gli infortuni sul lavoro?

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

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

[Torna all'indice](#)

34. Agli apprendisti è riconosciuta la malattia?

Sì, gli apprendisti godono delle stesse tutele assistenziali e previdenziali previste per tutti i lavoratori subordinati, inclusa l'indennità di malattia.

Per le giornate di lavoro in azienda si applicano le stesse regole dei lavoratori dipendenti: certificazione medica telematica, rispetto delle fasce orarie di reperibilità e controlli dello stato di malattia. Le assenze ingiustificate rilevate durante le visite di controllo comportano le stesse sanzioni previste per gli altri lavoratori.

Per le giornate di formazione presso l'istituzione formativa, l'apprendista deve giustificare l'assenza per malattia secondo le modalità e i regolamenti vigenti presso l'ente formativo di riferimento.

In sostanza, l'apprendista segue le regole del "luogo" dove dovrebbe trovarsi: quelle aziendali quando dovrebbe essere in azienda, quelle scolastiche quando dovrebbe essere a scuola.

[Torna all'indice](#)

35. Come viene gestita l'assenza per malattia dell'apprendista?

L'apprendista giustifica l'assenza secondo regole diverse a seconda dell'attività prevista: come studente (secondo le regole dell'istituzione formativa) per i giorni di formazione esterna, come lavoratore (secondo la normativa e contrattazione collettiva) per i giorni di formazione interna o lavoro in azienda.

[Torna all'indice](#)

36. Agli apprendisti è riconosciuta la maternità?

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

39. È ammesso il lavoro notturno in apprendistato duale?

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

[Torna all'indice](#)

40. Gli apprendisti possono lavorare in smart working?

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

[Torna all'indice](#)

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

Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.

I contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. In mancanza di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.

[Torna all'indice](#)

42. Agli apprendisti sono riconosciute ferie e permessi?

Sì. Gli apprendisti hanno diritto alle ferie, secondo quanto previsto dall'art.10 D.Lgs. n.66/2003. Come tutti i lavoratori hanno diritto ad un periodo di ferie annuale non inferiore a 4 settimane e tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, va goduto per almeno due settimane consecutive, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. I contratti collettivi di lavoro possono regolare le modalità di godimento delle ferie. La maturazione delle ferie è strettamente collegata all'**effettiva prestazione di lavoro**, inclusi i casi di assenza che in base alla legge o alla contrattazione collettiva sono da considerarsi come **effettiva presenza in servizio**. La retribuzione delle ferie, godute o non godute, va calcolata secondo il regime retributivo previsto per l'apprendistato e proporzionalmente a quanto maturato.

[Torna all'indice](#)

43. Quando può andare in ferie l'apprendista?

Le ferie dell'apprendista devono essere fruita convenzionalmente in coincidenza con la sospensione dell'attività didattica. La parte residua, su indicazione del datore di lavoro, in ogni caso, deve essere goduta alla fine delle lezioni, in quanto l'apprendista non può utilizzare le ferie annuali durante le giornate dedicate alla formazione. Il periodo di ferie goduto dall'apprendista non comporta alcuna proroga del contratto, trattandosi di evento normale (fisiologico) nello svolgimento del rapporto.

[Torna all'indice](#)

44. Come devono essere retribuite le ferie non godute?

La retribuzione delle ferie non godute, configurabile come "retribuzione indiretta" va calcolata utilizzando come parametro l'ultima retribuzione base spettante all'apprendista (retribuzione minima tabellare prevista per il livello, percentualizzata secondo le disposizioni dell'accordo interconfederale di riferimento e/o secondo

quanto previsto dalla contrattazione collettiva applicata, rapportata in dodicesimi ai periodi di formazione svolti presso l'impresa).

[Torna all'indice](#)

45. È possibile stipulare un contratto di apprendistato part-time?

Sì. Il contratto di apprendistato può essere stipulato anche con orario part-time, purché l'articolazione dell'orario non ostacoli il raggiungimento degli obiettivi formativi del contratto. Nel calcolo delle ore di formazione e lavoro si dovrà tenere conto del monte ore lavorativo annuale previsto in un contratto part-time. La durata complessiva del contratto di apprendistato deve garantire lo svolgimento delle ore di formazione interna ed esterna ordinamentali, previste dal percorso formativo, coerentemente con le disposizioni sull'orario di lavoro previste dalla contrattazione collettiva. Per l'applicazione del part-time si potrà perciò intervenire solo sulla riduzione delle ore lavoro ma mai sulle componenti formative del contratto.

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

[Torna all'indice](#)

46. È possibile modificare il contratto di apprendistato duale da tempo pieno a tempo a part-time in corso d'opera?

In linea generale non c'è incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato di III livello, se l'articolazione dell'orario non è di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative.

Nel caso di riduzione dell'orario di un contratto di apprendistato di III livello da full time a part time va valutato caso per caso. In particolare, bisogna verificare:

- se c'è il consenso di entrambe le parti, non può essere imposto dal datore di lavoro unilateralmente;
- se la riduzione delle ore permette di raggiungere le finalità formative del contratto.

Si segnala, infatti, che la riduzione delle ore si può applicare solo sulle ore lavoro e non sulle ore di formazione. Pertanto, nella durata residua del contratto dovrà esserci capienza sufficiente per svolgere tutte le ore di formazione interna ed esterna previste dal percorso ed anche delle ore di lavoro, poiché questa componente del contratto non può essere eliminata.

Da un punto di vista pratico:

- entrambe le parti sottoscrivono un accordo modificativo;
- nel suddetto accordo si specifica il numero delle ore e se il part-time è verticale o orizzontale;
- l'istituzione formativa aggiorna il PFI che sarà nuovamente sottoscritto dalle tre parti.

[Torna all'indice](#)

47. Il contratto di apprendistato può essere utilizzato per lavoratori in mobilità?

No. L'assunzione di lavoratori in mobilità è possibile solo con il contratto di apprendistato professionalizzante (di secondo livello).

[Torna all'indice](#)

48. L'apprendistato di III livello può essere un contratto stagionale?

No. L'apprendistato stagionale è previsto solo per l'apprendistato professionalizzante (art.44, co.5, D.Lgs. n. 81/2015) e, a determinate condizioni, per l'apprendistato di I livello (art.43, co. 8, D.Lgs. n. 81/2015). L'apprendistato stagionale è una forma di apprendistato a tempo determinato prevista per le aziende caratterizzate da attività stagionali e cicliche, quali (cfr. decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963): attività turistiche, attività agricole, attività di lavorazione delle materie prime connesse ad attività agricole anche esse stagionali.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

50. Se l'azienda applica un CCNL che non disciplina l'apprendistato duale, come deve gestire la parte normativa ed economica dell'apprendistato?

Se l'azienda applica un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) che non include disposizioni specifiche sull'apprendistato duale, il contratto di apprendistato può essere stipulato e deve comunque attenersi alle leggi vigenti in materia, assicurando la corretta gestione degli aspetti normativi ed economici in conformità con la normativa nazionale.

È necessario verificare se esista un accordo interconfederale che disciplina l'apprendistato per il settore di riferimento (ad esempio: Agricoltura, Artigianato, Confapi, Confservizi, Confindustria, Cooperative, Terziario-Confcommercio, Terziario-Confesercenti, Turismo).

Per gli aspetti di competenza della contrattazione non eventualmente disciplinati dal CCNL o dall'Accordo interconfederale, si applicano le disposizioni previste nello stesso CCNL per l'apprendistato professionalizzante.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

52. [Qual è la durata dell'indennità Naspi per un apprendista?](#)

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

[Torna all'indice](#)

53. [Il contratto di apprendistato prevede l'erogazione del TFR?](#)

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

[Torna all'indice](#)

54. [Quali sono gli adempimenti necessari ai fini del rispetto della sicurezza nei luoghi di lavoro?](#)

Il Datore di Lavoro ha l'obbligo della Informazione, Formazione (4 ore minime per tutti i settori, cui vanno sommate 4, 8 e 12 ore, in presenza rispettivamente di Rischio Basso, Medio o Alto) e Addestramento dei lavoratori sui rischi generali e specifici della propria attività lavorativa (art. 36 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008 e Accordo CSR 21/12/2011 rep 221).

[Torna all'indice](#)

55. [È possibile per un apprendista effettuare trasferte lavorative?](#)

Sì, l'apprendista può essere inviato in trasferta, ma è necessario rispettare quanto previsto dal contratto collettivo nazionale (CCNL) applicato e da quanto indicato nel Piano Formativo Individuale (PFI).

Poiché l'apprendista è un lavoratore a tutti gli effetti, può svolgere attività fuori sede. La trasferta deve essere pianificata e monitorata da un tutor o da personale qualificato, per garantire il corretto svolgimento del percorso formativo.

[Torna all'indice](#)

56. [È possibile prevedere la cessione di un apprendista?](#)

Sì, la cessione del contratto di apprendistato è possibile, ma solo con il consenso dell'apprendista, che costituisce un elemento essenziale per la validità dell'operazione (art. 1407 c.c.).

Il consenso può essere:

- prestato al momento della cessione, in forma esplicita;

- oppure in via anticipata, ad esempio già all'atto dell'assunzione o nel corso del rapporto. In questo caso, la cessione diventa efficace una volta notificata all'apprendista o da lui accettata.

Con la cessione, il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità alle dipendenze del nuovo datore di lavoro (cessionario), il quale è tenuto a garantire la continuità e il completamento del percorso formativo, nel rispetto del Piano Formativo Individuale (PFI), che dovrà essere eventualmente aggiornato in funzione del nuovo contesto organizzativo.

Il mutamento del datore di lavoro non determina la perdita dei diritti acquisiti del lavoratore, il quale conserva, infatti, il diritto a mantenere il trattamento retributivo e normativo applicato dal precedente datore di lavoro. Inoltre il nuovo datore di lavoro continua a godere delle agevolazioni contributive previste per l'apprendistato per il periodo residuo.

[Torna all'indice](#)

57. È possibile il distacco di un apprendista?

Sì, il distacco dell'apprendista è ammesso, purché siano rispettate le condizioni previste dalla disciplina generale sul distacco e, soprattutto, siano salvaguardate le finalità formative proprie del contratto di apprendistato.

Sul punto, la Nota del Ministero del Lavoro n. 1118 del 17 gennaio 2019 ha chiarito che il distacco è consentito solo se non compromette la continuità, la qualità e l'effettività del percorso formativo.

La possibilità di ricorrere al distacco dovrebbe essere prevista sin dall'origine nel Piano Formativo Individuale (PFI). Al momento dell'attivazione del distacco, è comunque opportuno formalizzare un apposito accordo che disciplini le modalità di svolgimento delle attività lavorative e formative durante il periodo di distacco.

Il tutor aziendale rimane il principale garante del percorso formativo dell'apprendista, anche durante il distacco.

A tal fine, il Ministero individua due possibili soluzioni organizzative:

- il distacco anche del tutor aziendale, ove possibile;
- in alternativa, l'individuazione di un referente formativo presso il soggetto distaccatario, che operi in stretto coordinamento con il tutor aziendale.

In ogni caso, il tutor deve essere messo nelle condizioni di svolgere tutti i compiti previsti dalla normativa regionale e dalla contrattazione collettiva, e deve essere garantita una verifica concreta ed effettiva dell'esercizio delle sue funzioni, anche presso la sede del distaccatario.

Il distacco deve avere carattere temporaneo e durata limitata rispetto all'intero periodo di apprendistato.

Una permanenza prolungata presso il soggetto distaccatario rischierebbe, infatti, di trasferire di fatto l'obbligo formativo a un soggetto terzo, in contrasto con la funzione formativa del contratto di apprendistato.

Il distacco non comporta il trasferimento del rapporto di lavoro: **il datore di lavoro resta quello originario**, che continua a essere responsabile di tutti gli obblighi contrattuali e formativi nei confronti dell'apprendista.

Obblighi formativi durante il distacco

Il distacco non deve in alcun modo compromettere:

- la formazione interna;
- la formazione esterna.

La responsabilità della formazione resta sempre in capo al datore di lavoro distaccante, nel rispetto degli obblighi previsti dal d.lgs. 81/2015.

Il periodo di distacco deve risultare, rispetto al percorso formativo definito al momento dell'assunzione:

- utile,

- coerente,
- funzionale.

Tali elementi devono emergere chiaramente dal Piano Formativo Individuale e, preferibilmente, essere richiamati anche nell'accordo di distacco.

[Torna all'indice](#)

SEZ. D - ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI

58. Quanto guadagna un apprendista di III livello?

Per il contratto di apprendistato, lo stipendio si individua sulla base di quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale di riferimento per ciascun livello di inquadramento. Il datore di lavoro ha la possibilità di inquadrare il lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità del servizio, sempre nel rispetto di quanto stabilito dal CCNL di riferimento (art.42, co.5, lett. a, D.Lgs. n.81/2015).

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

[Torna all'indice](#)

59. L'apprendista può essere retribuito a cottimo?

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

[Torna all'indice](#)

60. Sono previsti sgravi contributivi in caso di assunzione in apprendistato di III livello?

Sì. Per le aziende con un numero pari o superiore a 10 dipendenti che assumono un apprendista si applica l'aliquota del 10% della retribuzione imponibile. Per quelle con meno di 10 dipendenti lo sgravio contributivo è dell'1,5% nel primo anno, del 3% nel secondo e del 10% nel terzo anno (dal quarto anno si applica l'aliquota del 10%)³. L'incentivo prosegue con l'aliquota del 10% per l'anno successivo al termine della componente formativa del contratto in caso di conferma in servizio del lavoratore⁴. Il datore di lavoro è tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpi nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%⁵.

[Torna all'indice](#)

61. Il datore di lavoro può scegliere di non usufruire dei benefici economici previsti da normativa, definendo una retribuzione maggiore per l'apprendista?

Sì. il datore di lavoro può sempre riconoscere un trattamento retributivo più favorevole rispetto a quello previsto dalla normativa. I livelli retributivi fissati dal D.Lgs. n. 81/2015 e dalla contrattazione collettiva, rappresentano uno standard minimo garantito all'apprendista.

In applicazione del principio del *favor laboris*, il datore di lavoro ha la facoltà di erogare una retribuzione superiore a quella minima prevista, rinunciando così ai benefici economici dell'apprendistato.

³ Art.1 co.773 L.296/2006

⁴ Art. 47, comma 7, D.Lgs 81/2015

⁵ Art. 25, L. n. 845/19789

[Torna all'indice](#)

62. I contributi versati dal datore di lavoro devono essere calcolati tenendo conto anche delle ore di formazione previste dal contratto?

In analogia con quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per l'apprendistato di I livello (interpello n. 22/2016), per gli assunti con contratto di apprendistato i contributi devono essere calcolati **esclusivamente sulla retribuzione effettivamente corrisposta**, che può anche non tener conto delle ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa (così come previsto dall'art. 45, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015) e considerare al 10% la retribuzione prevista per le ore di formazione interne all'azienda. Per i periodi non retribuiti inoltre non è configurabile un diritto dell'apprendista all'accreditamento di una contribuzione figurativa. Tuttavia, il datore di lavoro può riconoscere condizioni retributive di miglior favore, nel qual caso gli obblighi contributivi devono essere adeguati alle retribuzioni effettivamente erogate.

[Torna all'indice](#)

63. Sono previsti incentivi per il datore di lavoro che assume apprendisti di III livello?

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

- **Incentivi contributivi:** per le aziende sopra a 9 dipendenti l'aliquota è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali⁶ a cui si aggiungono l'aliquota dell'1,31% a finanziamento della Naspi e il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione continua (con il 5,84 % a carico dell'apprendista)⁷. Per le aziende con un numero di dipendenti inferiore/uguale a 9 l'aliquota è pari al 1,5% nel primo anno, 3% nel secondo anno, 10% per gli anni successivi al secondo⁸ a cui si aggiungono l'aliquota dell'1,31% a finanziamento della Naspi e il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione continua⁹ (con il 5,84% a carico dell'apprendista)¹⁰. Al termine del periodo di apprendistato, in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, l'agevolazione contributiva viene riconosciuta anche per i 12 mesi successivi¹¹.
- **Incentivi economici:** Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 permette di assumere l'apprendista inquadrandolo fino a due livelli inferiori rispetto al livello spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ovvero, in alternativa, la contrattazione collettiva può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio (art.42, co. 5, lett. b, D.Lgs. n.81 del 2015).
- **Incentivi normativi:** Esonero degli apprendisti per tutta la durata del periodo formativo, dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (come ad es. la Legge 68/99).
- **Incentivi fiscali:** il costo formativo dell'apprendista si deduce dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP¹²(Imposta Regionale sulle Attività Produttive).

⁶ Art.1 co.773 L.296/2006

⁷ Art. 25, L. n. 845/19789

⁸ Art. 25, L. n. 845/19789

⁹ Art. 25, L. n. 845/19789

¹⁰ Art.1 co.773 L.296/2006 (art. 1 co. 773)

¹¹ Art. 47, co.7 D.lgs 81/15

¹² Art. 11 c. 1 lett. a) n. 5) D.lgs 446/1997

[Torna all'indice](#)

64. [Quali sono le condizioni per applicare gli sgravi contributivi?](#)

Lo sgravio contributivo previsto per il contratto di apprendistato può essere legittimamente fruito dal datore di lavoro nel rispetto delle previsioni e dei massimali di aiuto stabiliti dal Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti *de minimis*, nonché degli altri Regolamenti che disciplinano gli aiuti *de minimis* per le imprese che forniscono servizi di interesse economico generale, che operano nel settore della pesca e nella produzione primaria di prodotti agricoli.

Per godere degli sgravi contributivi, il datore di lavoro deve essere in possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC). Qualora il datore di lavoro non abbia effettuato il versamento dei contributi al fondo di previdenza complementare e abbia comunque ridotto il proprio onere contributivo omettendo i versamenti dovuti al Fondo di garanzia, si configura una violazione di legge che legittima il recupero degli sgravi contributivi eventualmente fruiti in applicazione dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

[Torna all'indice](#)

65. [Qual è la retribuzione nell'apprendistato di III livello?](#)

La retribuzione nell'apprendistato di III livello varia in base al tipo di attività svolta:

1. **Ore di formazione esterna** (presso l'istituzione formativa): il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
2. **Ore di formazione interna** (presso l'azienda): l'apprendista ha diritto a una retribuzione pari al 10% della retribuzione che gli sarebbe dovuta (punto 3).
3. **Ore di lavoro**: l'apprendista riceve la retribuzione prevista dal contratto collettivo di riferimento.

Livello di inquadramento: il CCNL può prevedere l'inquadramento dell'apprendista fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica cui è finalizzato il contratto. In alternativa, il CCNL può stabilire la retribuzione in misura percentuale rispetto a quella degli omologhi lavoratori qualificati in servizio.

Tutti questi benefici rappresentano i minimi previsti dalla normativa, ma il datore di lavoro può sempre riconoscere condizioni più favorevoli.

[Torna all'indice](#)

SEZ. E - AVVIO E DURATA

66. Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di I e III livello, sono previste comunicazioni all'Inail ed al Centro per l'Impiego? Entro quando vanno fatte?

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

[Torna all'indice](#)

67. Come si determina e calcola la durata del periodo di prova nell'apprendistato?

Il periodo di prova deve essere previsto nel contratto e la sua durata è stabilita dalla contrattazione collettiva in relazione al livello di inquadramento professionale dell'apprendista, tenendo conto della particolare tipologia contrattuale. Per il calcolo si considera l'orario di lavoro effettivo che comprende tutto l'orario contrattuale inclusa la formazione esterna e interna, salvo diverse specifiche previsioni della contrattazione collettiva.

[Torna all'indice](#)

68. Come si stabilisce il livello di inquadramento in ingresso dell'apprendista duale e quello a conclusione del periodo formativo?

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali di lavoro, art 42 co. 5 D.Lgs. n. 81/2015, salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4 dello stesso articolo. Tali accordi interconfederali prevedono che all'apprendista, assunto con contratto di apprendistato di III livello, vada attribuito, convenzionalmente, un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo al fine della determinazione della retribuzione di riferimento. Sarà quindi necessario individuare il livello comparando le competenze in uscita al percorso previste per la figura di riferimento e le mansioni attribuite nel CCNL di riferimento a ciascun livello. È da tenere presente che il CCNL può prevedere l'inquadramento dell'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante, con incrementi progressivi, fino ad arrivare al livello finale, a conclusione del periodo formativo dell'apprendistato¹³.

[Torna all'indice](#)

69. È necessario che l'istituzione formativa riceva la copia del contratto di assunzione corredata della COB (comunicazione obbligatoria)?

La normativa non dà indicazioni specifiche al riguardo, tuttavia in funzione della predisposizione del Dossier Individuale è opportuno che l'istituzione formativa riceva copia del contratto di assunzione.

¹³ In alternativa, è prevista la retribuzione inferiore in misura percentuale, con incrementi progressivi.

[Torna all'indice](#)

70. Come si sottoscrivono Protocollo e Piano Formativo Individuale?

Per il **Protocollo**: il datore di lavoro e l'istituzione formativa sottoscrivono il protocollo trattenendo ciascuno un originale. Non è previsto l'obbligo di consegna all'apprendista.

Per il **Piano Formativo Individuale (PFI)**: deve essere sottoscritto da apprendista, datore di lavoro e istituzione formativa. Ciascuna delle parti trattiene un originale. La sottoscrizione del PFI è condizione necessaria per l'avvio del contratto di apprendistato e per le eventuali proroghe.

71. Nel Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa all'art.8 "Decorrenza e durata" quali informazioni devo inserire?

L'art 8 del Protocollo chiede di stabilire la vigenza del Protocollo, viene chiesto di indicare:

- la decorrenza, da quando il protocollo entra in vigore;
- la durata, per quanto tempo tale accordo tra le parti sarà valido.

Il Protocollo precede l'assunzione ed è valido per un periodo da definire che non può essere inferiore alla durata dell'apprendistato o degli apprendistati stipulati.

[Torna all'indice](#)

72. È necessario inviare un'ulteriore COB in riferimento alle ore lavoro?

No, non è necessario inviare comunicazioni aggiuntive per le ore lavoro. Nell'apprendistato, le ore di lavoro e quelle di formazione (sia interna che esterna) costituiscono un unico contratto di lavoro. Pertanto, è sufficiente inviare una sola COB per l'intero rapporto di apprendistato, che comprende automaticamente sia la componente lavorativa che quella formativa.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

Sì. I requisiti per l'attivazione di un contratto di apprendistato di ricerca sono l'età (entro i 29 anni compiuti) e l'essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o titoli superiori (da verificare quanto disposto dalla disciplina regionale). Nulla osta, pertanto, essere iscritti ad un percorso formativo anche se esula dalla finalità del contratto di ricerca. Il piano formativo individuale (PFI) sarà strutturato tenendo conto delle attività formative e lavorative previste dalla ricerca senza considerare, nell'ambito dell'orario lavorativo, ogni altra attività che non riguardi la ricerca nello specifico. Pertanto, la frequentazione di eventuali corsi dovrà avvenire al di fuori dell'orario lavorativo.

[Torna all'indice](#)

77. È sempre possibile attivare un contratto di apprendistato di III livello il primo anno di un percorso formativo?

Dipende. Fermo restando che per l'apprendistato di III livello è necessario che i soggetti, di età compresa tra 18 e 29 anni, siano **iscritti** all'interno di un percorso formativo (e possiedano quindi i titoli previsti per l'accesso a tale percorso), la normativa nazionale¹⁴ non riporta ulteriori vincoli specifici. Tuttavia, è necessario verificare quanto disposto dalle normative regionali in quanto alcune di esse prevedono requisiti aggiuntivi (ad esempio per l'attivazione di un contratto per laurea a ciclo unico nel Lazio è necessario aver conseguito almeno 120 CFU e per l'attivazione di un contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma ITS in Abruzzo è necessario aver già terminato il primo anno del percorso formativo). In assenza di regolamentazioni regionali, per l'attivazione dei percorsi di apprendistato vale quanto previsto dal D.Intermin. del 12/10/2015.

[Torna all'indice](#)

78. Quanto dura un contratto di apprendistato di III livello?

Secondo la normativa nazionale la durata di un contratto di apprendistato di III livello **non può essere inferiore a sei mesi** (la durata può essere inferiore a 6 mesi solo nel caso di apprendistati di I livello per attività stagionali: art 43 co 8 D.Lgs. n. 81/2015) ed **è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi**. La durata massima deve essere sempre calcolata partendo dal numero di ore/crediti formativi residui che devono essere maturati per concludere il percorso e quindi accedere all'esame finale.

¹⁴ D.Intermin. del 12/10/2015.

Per l'apprendistato di ricerca invece la durata massima dei contratti è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle regioni e delle province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca. Per quanto riguarda il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, infine, la durata massima è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

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

[Torna all'indice](#)

79. Nel Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa all'art.8 “Decorrenza e durata” quali informazioni devo inserire?

L'art 8 del Protocollo chiede di stabilire la vigenza del Protocollo, viene chiesto di indicare:

- la decorrenza, da quando il protocollo entra in vigore;
- la durata, per quanto tempo tale accordo tra le parti sarà valido.

Il Protocollo precede l'assunzione ed è valido per un periodo da definire che non può essere inferiore alla durata dell'apprendistato o degli apprendistati stipulati.

[Torna all'indice](#)

80. Cosa succede se l'apprendista non consegue il titolo di studio nei tempi previsti?

In caso di mancato conseguimento del titolo di studio nei tempi concordati e al termine del periodo previsto nel percorso accademico (si ricorda che la durata massima del contratto di apprendistato non può superare la durata ordinamentale del percorso formativo¹⁵), il contratto di apprendistato si considererà concluso, senza che questo però generi alcuna conseguenza per l'azienda (nel caso in cui il datore di lavoro non abbia responsabilità rispetto alla formazione prevista di sua competenza) e vi sarà la possibilità, per le parti, di stabilire o meno la prosecuzione del rapporto di lavoro.

Nel caso invece in cui sia possibile prevedere la proroga del periodo di apprendistato¹⁶ e lo slittamento dell'esame finale nell'arco temporale previsto nell'ordinamento didattico, è possibile modificare la data di termine del contratto facendone apposita comunicazione tramite UNILAV ed aggiornando il piano formativo individuale.

[Torna all'indice](#)

81. È possibile attivare un contratto di apprendistato duale della durata di 6 mesi se questa non coincide con il conseguimento del titolo?

No, non è possibile. La durata del contratto di apprendistato viene determinata esclusivamente dalla durata residua del percorso formativo necessario per il conseguimento del titolo, nel rispetto dei limiti minimi e massimi stabiliti dalla normativa.

¹⁵ Art.4 co. 3 D.Intermin 12/10/2015.

¹⁶ La durata del contratto di apprendistato è rimessa alle regioni dall'art. 45 co.4 del D.Lgs. n. 81/2015.

La finalità principale del contratto di apprendistato duale è infatti il conseguimento del titolo di studio. Pertanto, il contratto deve necessariamente durare fino al completamento del percorso formativo.

[Torna all'indice](#)

82. [Quando termina effettivamente il contratto di apprendistato di III livello?](#)

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, pertanto non ha una scadenza automatica. Ciò che termina è il periodo formativo, che coincide con la **pubblicazione degli esiti dell'esame finale** sostenuto dall'apprendista o con il raggiungimento (concordato a monte) degli obiettivi di ricerca.

Da questa data decorrono i termini per le parti per decidere se:

- Recedere dal rapporto
- Prorogare il contratto di apprendistato (solo in caso di apprendistato di ricerca)
- Proseguire automaticamente come rapporto di lavoro a tempo indeterminato ordinario

Se nessuna delle parti esercita il diritto di recesso entro i termini previsti, il contratto continua senza interruzioni come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Circolare MLPS n. 12 del 6/6/2023).

[Torna all'indice](#)

83. [Il datore di lavoro può interrompere il rapporto di apprendistato prima del conseguimento del titolo?](#)

Il datore di lavoro può interrompere il contratto di apprendistato solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo, secondo le normali regole del diritto del lavoro. Non è possibile stabilire arbitrariamente una durata del contratto diversa da quella necessaria per il conseguimento del titolo di studio o al raggiungimento degli obiettivi della ricerca o del praticantato.

Eventuali interruzioni anticipate devono essere giustificate da motivi oggettivi e non possono dipendere da una mera valutazione soggettiva del datore di lavoro sull'andamento del rapporto.

[Torna all'indice](#)

84. [Come si compila la comunicazione obbligatoria se al momento della stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale?](#)

Ai fini della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, dal momento che alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, è possibile assumere come "*data di fine del periodo formativo*" il termine dell'anno formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali. Il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa dovrà necessariamente prevedere l'obbligo per l'istituzione formativa di comunicare al datore di lavoro la data effettiva di pubblicazione degli esiti dell'esame finale nei termini stabiliti.

[Torna all'indice](#)

85. [Cosa riportare nel campo "data fine rapporto" nella CO?](#)

Il campo "Data fine rapporto" deve essere lasciato VUOTO.

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato. Quello che ha una durata prestabilita è solo il periodo formativo. Al termine del periodo formativo, le parti possono:

- Recedere dal contratto (con regolare preavviso)
- Prorogare l'apprendistato (se previsto)
- Proseguire come ordinario rapporto di lavoro a tutele crescenti

Pertanto, non essendoci una data di fine del rapporto di lavoro prestabilita, il campo deve rimanere vuoto.

[Torna all'indice](#)

86. Entro quanto tempo l'istituzione formativa deve comunicare l'esito dell'esame al datore di lavoro?

L'istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l'esito dell'esame nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla pubblicazione degli esiti dell'esame finale.

[Torna all'indice](#)

SEZ. F – FORMAZIONE

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

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

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

[Torna all'indice](#)

88. Il contratto di apprendistato può prevedere solo ore di formazione?

No, il contratto di apprendistato **deve sempre prevedere sia formazione che attività lavorativa**. In particolare:

Ore di formazione formale, suddivise in formazione interna (a cura del datore di lavoro) ed esterna (gestita dall'ente formativo);

Ore di attività lavorativa, da svolgersi presso il datore di lavoro.

Le ore di formazione formale devono coprire il monte ore previsto dal percorso formativo. Le restanti ore del contratto sono dedicate al lavoro pratico, componente essenziale per la validità del contratto.

La distribuzione delle ore può variare nel tempo in base alle esigenze dell'apprendista, dell'azienda e dell'ente formativo (es. più formazione all'inizio, più attività lavorativa nella fase successiva).

[Torna all'indice](#)

89. Come sono ripartite le ore previste nel contratto di apprendistato di III livello?

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca prevede una parte delle ore destinate all'apprendimento formale, declinato in ore di **formazione interna**, gestite dal datore di lavoro e ore di **formazione esterna**, programmate dall'istituzione formativa. La somma delle ore di apprendimento formale deve coincidere con il monte ore complessivo previsto nel percorso ordinamentale (se l'apprendistato viene avviato a percorso già iniziato si calcoleranno solo le ore residue). Tolate le ore di apprendimento formale, le restanti ore previste nel contratto di lavoro verranno svolte in **attività lavorativa** (Art. 5 e All.1 A D.Intermin. del 12 ottobre 2015).

La divisione delle ore potrà essere distribuita in maniera differente durante l'intero percorso di apprendistato in base alle esigenze del datore di lavoro, dell'istituzione formativa e dell'apprendista (in un primo periodo potrebbero essere previste un maggior numero di ore di formazione esterna, in modo da consentire all'apprendista di acquisire conoscenze di base, mentre in un secondo periodo potrebbero essere superiori le ore svolte presso il datore di lavoro).

[Torna all'indice](#)

90. Come è ripartita la formazione dell'apprendista in un contratto di apprendistato di terzo livello?

La formazione dell'apprendista si svolge interamente nell'ambito dell'orario di lavoro previsto dal contratto, in quanto rappresenta una componente strutturale del dispositivo. La formazione si divide in ore di **formazione interna**, gestite dal datore di lavoro e ore di **formazione esterna**, programmate dall'istituzione formativa (Art. 5 e All.1A D.Intermin. del 12 ottobre 2015); il calcolo e la distribuzione delle ore dipendono dalla finalità del contratto, dal percorso formativo e dalle esigenze del datore di lavoro.

La normativa, all'art 5 co. 6 l.f. g del D.Intermin. del 12/10/2015, prevede i seguenti limiti alla formazione esterna:

- per i percorsi di apprendistato per il conseguimento di un **titolo di studio universitario**, assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al **60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali** previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario (solitamente corrispondono a circa 10 ore per ciascun CFU).
- per i percorsi di apprendistato per il conseguimento di un **diploma AFAM o ITS**, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna **non può essere superiore al 60% di tale orario** (senza distinzione fra lezioni frontali e altre attività).

La formazione interna viene calcolata sottraendo le ore di formazione esterna alle ore previste dal percorso ordinamentale (art.5 co.7 DM 12 ottobre 2015).

Per la realizzazione dei percorsi di **apprendistato di ricerca** e **apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche**, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto mentre la formazione esterna non è obbligatoria.

[Torna all'indice](#)

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

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

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

[Torna all'indice](#)

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

Il Piano Formativo Individuale (PFI) è un documento obbligatorio che definisce il percorso formativo dell'apprendista, sia in azienda (formazione interna) che presso l'ente formativo (formazione esterna). Costituisce parte integrante del contratto di apprendistato e deve essere allegato ad esso.

La sua compilazione è a cura dell'istituzione formativa, in collaborazione con il datore di lavoro. Include dati anagrafici, durata e articolazione della formazione, e criteri di valutazione degli apprendimenti. È firmato da tutte le parti coinvolte (datore, CFP, apprendista e genitore se minorenne) in triplice copia.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

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

[Torna all'indice](#)

95. Le ore di formazione esterna (presso l'istituzione formativa) devono essere necessariamente "personalizzate"?

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

[Torna all'indice](#)

96. Per attivare un contratto di apprendistato è necessario rispettare un numero minimo di ore di didattica frontale presso l'istituzione formativa?

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

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

[Torna all'indice](#)

100. [L'azienda deve pagare l'istituzione formativa per la formazione esterna dell'apprendista?](#)

No. L'azienda non è tenuta a pagare l'istituzione formativa per la formazione esterna prevista nel contratto di apprendistato. Inoltre, le ore di formazione esterna non devono essere retribuite all'apprendista

[Torna all'indice](#)

101. [La formazione prevista nel percorso di studi deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro?](#)

No. Il contratto di apprendistato è un contratto di natura duale: prevede cioè l'integrazione organica di formazione e lavoro. Entrambe le attività dovranno essere svolte nell'orario previsto dal contratto di lavoro.

La divisione delle ore di lavoro e di attività formativa viene riportata nel piano formativo individuale (PFI) allegato al contratto di lavoro.

[Torna all'indice](#)

102. Quali sono le sanzioni in caso di mancato rispetto degli obblighi formativi nell'apprendistato?

In caso di mancato svolgimento della formazione, per responsabilità esclusiva del datore di lavoro, tale da compromettere le finalità del contratto, è prevista una sanzione economica.

Il datore di lavoro dovrà versare la differenza tra i contributi effettivamente versati e quelli dovuti per il livello di inquadramento superiore che l'apprendista avrebbe raggiunto a fine contratto, maggiorata del 100%. Non sono previste ulteriori sanzioni per omessa contribuzione.

(Rif. art. 47, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015)

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

SEZ. G – GESTIONE DEL CONTRATTO, TUTORAGGIO E MONITORAGGIO

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

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

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

Si consiglia di verificare eventuali requisiti aggiuntivi previsti dal CCNL applicato.

[Torna all'indice](#)

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

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

Ai sensi dell'articolo 7 del D. Intermin. del 12 ottobre del 2015 il tutor formativo assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato.

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

- garantisce con il tutor formativo l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;
- favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.
- collabora con il tutor formativo alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e, con il tutor formativo, garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

[Torna all'indice](#)

111. Per la compilazione del PFI è possibile indicare 2 o più Tutor Formativi?

Sì, in quanto nell'art. 5 comma 3 del D. Intermin. 12/10/2015 non viene data una indicazione di quanti tutor debbano/possano essere nominati.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

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

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

115. Le attività di tutoraggio universitario sono retribuite?

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

[Torna all'indice](#)

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

L'istituzione formativa è responsabile della rilevazione delle ore di formazione esterna, tramite il proprio registro presenze. Allo stesso modo, il datore di lavoro è tenuto a registrare quotidianamente le ore di formazione interna e di lavoro svolte in azienda, utilizzando un registro presenze, solitamente fornito dall'istituzione formativa. Nel caso dei percorsi ITS, questo registro è di norma fornito dall'Amministrazione regionale. È importante che l'ente formativo comunichi periodicamente al datore di lavoro il prospetto delle presenze, utile anche ai fini dell'elaborazione della busta paga. Allo stesso tempo, il datore di lavoro deve trasmettere i propri registri all'istituzione formativa per permettere la valutazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

[Torna all'indice](#)

SEZ. H – INTERRUZIONE E TERMINE DEL CONTRATTO

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

Sì, in caso di dimissioni volontarie da un contratto di apprendistato, l'apprendista può essere riassunto dallo stesso datore di lavoro con un nuovo contratto di apprendistato.

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

121. Se l'apprendista non raggiunge i risultati formativi previsti o nel caso in cui il datore di lavoro non voglia proseguire il rapporto di lavoro con l'apprendista in ragione di gravi negligenze, gli è possibile recedere anticipatamente dal contratto?

Il datore di lavoro che assume un apprendista può recedere liberamente il contratto in due momenti:

- durante il periodo di prova definito da CCNL, ai sensi del CC (art.2096)

- a conclusione del periodo formativo con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Durante il periodo di apprendistato il datore di lavoro può recedere il contratto per giusta causa o giustificato motivo. Solo nel contratto di apprendistato di I livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa. Codice Civile art. 2096 Codice Civile art. 2118 art 42 comma 3 e 4 D.Lgs. n. 81/2015

[Torna all'indice](#)

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

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

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

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

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

[Torna all'indice](#)

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

No. Nel caso in cui le parti scelgano di proseguire il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non è necessario preavviso e non è necessario modificare la C.O. Il contratto prosegue automaticamente come contratto a tempo indeterminato con il livello finale previsto nel contratto di apprendistato e con l'applicazione delle tutele crescenti ai sensi del D.Lgs. n. 23/2015. È comunque consigliabile che la prosecuzione del contratto da apprendistato a tempo indeterminato sia espressamente concordata con l'apprendista.

[Torna all'indice](#)

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

Gli allievi partecipanti a un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca hanno la facoltà di interrompere il rapporto di lavoro e presentare dimissioni prima della scadenza del contratto, ma devono

attenersi alle normative e clausole contrattuali applicabili. Le modalità e i vincoli per la terminazione del contratto possono variare in base alla legislazione vigente e al contratto collettivo di lavoro.

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

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

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

[Torna all'indice](#)

125. Quali sono gli obblighi dell'ente di formazione verso il giovane che viene licenziato prima di conseguire il titolo?

In caso di interruzione o cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo. art.6 comma 2 D.Intermin. 12/10/2015.

126. Cosa succede al termine della fase formativa del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

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

1. il rapporto può **proseguire** come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, co. 4);
2. le parti possono **recedere** dal contratto ai sensi dell'art. 2118 del c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine (art. 42, co. 4);
3. il contratto può essere **prorogato** in caso di particolari esigenze legate al progetto di ricerca (solo per apprendistato di ricerca - art.4 co. 4 D.Intermin. 12/10/2015).

[Torna all'indice](#)

127. È prevista la proroga nell'apprendistato di alta formazione e ricerca?

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

Operativamente occorre formalizzare la proroga con le seguenti operazioni:

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

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

[Torna all'indice](#)

128. Nel caso di prosecuzione del contratto il datore di lavoro continua a godere dei benefici contributivi?

Sì. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 12 mesi dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione e l'aliquota contributiva applicata ammonta all'11,61% (art.46, co.7, D.Lgs. n. 81/2015).

[Torna all'indice](#)

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

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

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

[Torna all'indice](#)

132. È possibile trasformare un contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di II livello o di III livello (di alta formazione e ricerca) senza interrompere il contratto?

Sì. Il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 43, comma 9) prevede espressamente la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di I livello, successivamente al conseguimento del titolo di studio, in contratto di apprendistato professionalizzante, delegando alla contrattazione collettiva il compito di individuare la "durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato". È consentita, allo stesso modo, la trasformazione in apprendistato di III livello, secondo la durata e le finalità previste per questa tipologia di contratto, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi» (L. 203 del 13 dicembre 2024).

Dal punto di vista contributivo, dalla data di trasformazione, l'aliquota a carico del datore di lavoro è pari al 10%, a cui si aggiungono l'aliquota per finanziare la NASpl (1,31%) e i Fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%). L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane invariata al 5,84% per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

[Torna all'indice](#)

133. È possibile trasformare un contratto di apprendistato di II livello (professionalizzante) in apprendistato di III livello (di alta formazione e ricerca)?

No. Non è possibile la trasformazione diretta del contratto, ma è consentita la **successione** di due diversi contratti attraverso l'interruzione consensuale del contratto di apprendistato e l'attivazione, anche con lo stesso datore di lavoro, di un nuovo contratto di apprendistato. La successione tra due contratti di apprendistato di diversa tipologia è sempre possibile, purché l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita, come stabilito dalla Corte di Cassazione (sentenza n. 17574 del 01/11/2004). Pertanto, il nuovo piano formativo dovrà essere diverso rispetto a quello già portato a termine (Nota INL n. 1026 del 23.11.2020).

[Torna all'indice](#)

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

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

FOCUS: APPENDISTATO IN SOMMINISTRAZIONE

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

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

137. Come funziona l'apprendistato in somministrazione?

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

[Torna all'indice](#)

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

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

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

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

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

[Torna all'indice](#)