

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Apprendistato

La disciplina contenuta all'articolo 41 del d.lgs. n. 81/2015 dispone che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni. Pertanto, l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, atteso che, oltre al classico sinallagma caratterizzato dallo scambio "lavoro-retribuzione", si aggiunge l'ulteriore obbligazione, a carico di entrambe le parti, rappresentata dalla "formazione"; infatti, il datore ha l'obbligo di impartirla (e di consentirne la erogazione), mentre il lavoratore è obbligato a riceverla. La formazione di base-trasversale è di norma erogata dalle Regioni.

Per questo motivo, il rapporto di apprendistato è un "contratto a causa mista". Stante la inscindibile presenza della componente formativa, il contratto in questione ha riguardato sempre i lavoratori più giovani di età, donde la sua naturale attitudine a rappresentare uno strumento di ingresso privilegiato nel mondo del lavoro per gli stessi.

La compresenza di entrambe le suddette componenti (lavoro e formazione) determina che lo stesso abbia una regolamentazione particolare (sia a livello normativo che contributivo/assicurativo) rispetto agli altri (normali) contratti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

4.1 LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE

La certificazione del contratto di apprendistato richiede una verifica rigorosa dei presupposti soggettivi ed oggettivi per l'instaurazione dello speciale rapporto.

La suddetta verifica deve riguardare non soltanto la conformità delle condizioni economico-normative del contratto alle previsioni di legge e di contratto collettivo, ma va estesa al piano formativo individuale che, ancorché esplicitato in forma sintetica, costituisce un elemento

essenziale del contratto stesso.

Il predetto piano formativo deve contenere la formazione, declinata sia in termini di ore che di contenuti, che il datore di lavoro è tenuto ad erogare e dalla cui inosservanza possono scaturire le sanzioni contenute nell'art. 47 del decreto delegato 81/2015. Lo stesso, inoltre, può essere definito dalle parti anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lettera h) del decreto legislativo 276/2003.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE D.LGS. 81/2015

Il contratto *de quo* è disciplinato dall'art. 44 del D. Lgs. n. 81/2015. Per definizione esso è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Per qualificazione si intende l'accrescimento delle capacità tecniche del lavoratore al fine di farlo diventare lavoratore qualificato, attraverso l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali; quest'ultima stabilita quanto alla sua durata dagli accordi interconfederali o dai CCNL, fermo restando –in ogni caso- che non può superare i 3 anni ovvero i 5 nel settore artigianato. La predetta qualificazione è determinata dalle parti in base ai profili o qualificazioni professionali previsti dal CCNL applicato dal datore ovvero quello relativo al settore più prossimo nel caso il contratto applicato non lo abbia disciplinato (*cf.* il già richiamato interpello n° 4 del 5 febbraio 2013 del Ministero del Lavoro).

Datori di lavoro e limiti numerici

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato dai **datori di lavoro privati** appartenenti a **tutti i settori lavorativi**, comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, e **le Pubbliche Amministrazioni** nel rispetto dei seguenti limiti numerici di seguito indicati:

- a) per i **datori di lavoro con almeno dieci dipendenti** un numero massimo di **tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati**;
- b) per i **datori di lavoro con un numero di dipendenti inferiore a dieci, un apprendista per ogni dipendente specializzato e qualificato** in servizio. Si deve ritenere, stante l'assenza di specifica indicazione di legge, che ai fini del rispetto della proporzione debbano computarsi tutti i dipendenti specializzati e qualificati assunti a tempo indeterminato, a prescindere da una rigida corrispondenza tra le competenze del personale in forza e quelle cui tendono i rapporti di apprendistato; è necessario, pertanto, che il personale specializzato e

qualificato sia presente in numero sufficiente da garantire il trasferimento delle competenze all'apprendista. Va aggiunto che si ritiene di poter considerare, quale soglia che determini il datore di lavoro sotto i dieci dipendenti, non tanto il requisito occupazionale fotografato alla stipula del contratto quanto piuttosto la media del personale occupato nei sei mesi precedenti (o nel minor periodo residuo) la stipula dello stesso contratto. Va, dunque, considerata la forza strutturale, la cui verifica va fatta in un congruo periodo precedente la stipula del contratto (determinato, per analogia, in sei mesi, ovvero il minore in caso di neo-costituzione);

- c) **in ogni caso**, possono essere assunti **fino a tre apprendisti** per i datori di lavoro che non abbiano alle proprie dipendenze personale qualificato o specializzato, o che ne abbiano in numero inferiore a tre;
- d) per le **imprese artigiane** valgono i **limiti numerici di cui all'art. 4 della legge 443/1985**, come indicato nella tabella sottostante:

Datori di lavoro artigiani	Numero massimo di apprendisti
Lavorazioni non in serie	9 (elevabile a 13)
Lavorazioni in serie, purché non del tutto automatizzate	5 (elevabile a 8)
Lavorazioni artistiche, tradizionali e dello abbigliamento	16 (elevabile a 24)
Imprese di costruzioni edili	5 (elevabile a 9)

È opportuno precisare che il numero massimo di apprendisti da assumere va verificato tenendo conto anche delle “assunzioni indirette”, ovvero quelle realizzate per il tramite delle agenzie di somministrazione.

Clausola di stabilizzazione

La stipula di un contratto di apprendistato è subordinata al rispetto di una ulteriore condizione, quella c.d. della “stabilizzazione dei pregressi rapporti di apprendistato”: è necessario, cioè, che il datore di lavoro abbia, in un determinato arco temporale precedente la nuova assunzione in apprendistato, mantenuto in essere un certo numero di apprendisti alla scadenza del periodo formativo. L'arco temporale di osservazione ed il numero di stabilizzati possono essere stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale.

Per i soli datori di lavoro che occupano (al momento della stipula del nuovo contratto di apprendistato) almeno 50 dipendenti si applica la stabilizzazione legale. Infatti, l'art. 42 comma 8 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che: *“esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa”*.

In ogni caso, pur se non rispettata la percentuale di cui sopra, sarà possibile effettuare una sola assunzione con il contratto di apprendistato professionalizzante. Gli eventuali assunti in sovrannumero rispetto alla “stabilizzazione legale” (ferma una sola assunzione) saranno considerati come ordinari lavoratori a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto.

In sede di certificazione, quindi, sarà necessario verificare la predetta circostanza e ciò anche ai fini del ruolo di consulenza ed assistenza che l'art. 81 del decreto delegato 276/2003 affida alle Commissioni di certificazione.

Per completezza, si precisa che il Ministero del Lavoro con interpello n° 5 del 5 febbraio 2013 ha stabilito che gli oneri di stabilizzazioni non sono applicabili nell'ambito delle attività stagionali. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, infatti, l'art. 44 comma 5 afferma (analoga previsione era contenuta nella precedente disposizione normativa il D. Lgs. n. 167/2011) la possibilità, ad opera della contrattazione collettiva, di prevedere forme di apprendistato anche a tempo determinato.

In tema di limiti, non si può sottacere come la persona che riveste la qualifica di tutor nella formazione dell'apprendista dovrà possedere i requisiti minimi indicati dalla contrattazione collettiva per ricoprire tale peculiare ruolo.

Lavoratori

Possono essere assunti come apprendisti i lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età. L'età minima è fissata a 17 anni se il giovane è in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge n. 226/2005. Il limite di età massima va inteso come 30 anni non compiuti, cioè 29 anni e 364 giorni.

Una particolare specie del contratto di apprendistato professionalizzante è quella prevista per i

lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Attesa la precipua finalità di questa particolare fattispecie, il Legislatore non ha indicato specifici limiti massimi di età privilegiando, in tal modo, la possibilità di prevedere la qualificazione o riqualificazione professionale del lavoratore, espulso dal mercato del lavoro, tramite proprio il contratto di apprendistato.

Attesa la finalità, per tale fattispecie, non si tiene conto dei predetti limiti di età.

Inoltre, per i suddetti lavoratori non opererà la previsione di cui all'art. 42, comma 4, del decreto 81/2015 ovvero la facoltà di recesso ai sensi dell'art. 2118 del c.c., dovendosi –*ex adverso*– sempre osservare le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

Inoltre, per i soli lavoratori beneficiari di un trattamento di mobilità troveranno applicazione, in deroga al regime di contribuzione degli apprendisti, quello proprio dei lavoratori in mobilità (art. 25, comma 9, e art. 8, comma 4, della legge 223/91) – donde, al fine di poter usufruire delle predette agevolazioni, si rende necessario il rispetto degli accordi e contratti sottoscritti a livello nazionale, regionale, territoriale ed aziendale se esistente, ed alla contemporanea regolarità contributiva attestata dal DURC. (art. 1 c. 1175 Legge n° 296/2006, Circ. Min. Lav. 5/2008 e 34/2008, Circ. INPS n° 51/2008).

Eventuali esperienze pregresse o rapporti precedenti di apprendistato potranno essere valorizzate dal CCNL di riferimento ed assumere rilevanza ai fini della durata.

Non possono essere assunti con contratto d'apprendistato i lavoratori che hanno già svolto un periodo di lavoro continuativo o frazionato in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Diverse espressioni di tali limiti possono essere richiamate dalla contrattazione sociale interconfederale o di settore.

Per la preliminare ed assoluta valenza dell'apporto formativo nella tipologia del contratto dovranno essere vagliate con attenzione le richieste di certificazione per rapporti di apprendistato relativi a profili che si presentino scevri di un significativo percorso di progressivo accrescimento delle conoscenze formative teoriche e pratiche, che si concretizzino nel mero ripetersi di elementari apporti di gesti ed operazioni svolte con assoluta continuità e ripetitività, tali da non distinguersi per risultati da ciò che viene svolto all'inizio o alla fine del periodo chiamato a riferimento.

Durata

Il contratto d'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato soggetto alle regole ordinarie, al cui interno esiste un periodo formativo (coordinato con disposizioni specifiche) la cui durata è predeterminata dalle previsioni contrattuali, in base alla qualificazione da conseguire. La norma nella sua formulazione originaria prevedeva una durata minima di 2 anni, limite portato dal legislatore del 2012 a sei mesi (Legge 92/2012).

Il limite minimo di durata non va applicato agli apprendisti stagionali. Per loro il periodo formativo deve intendersi anche raggiunto attraverso la coniugazione di più micro-rapporti nell'arco temporale indicato dal CCNL di settore.

La durata massima del contratto viene ora individuata in tre anni, con l'eccezione del settore artigiano e dei profili, seppur non individuati dalla contrattazione artigiana ed in settori merceologici differenti, comunque a contenuto equipollente a quello artigianale, il cui limite massimo è previsto in cinque anni (Interpello al Ministero del Lavoro 40/2011 del 26.10.2011).

La durata stabilita dal CCNL deve ritenersi in linea di principio fissa e non quale limite massimo entro il quale le parti possano liberamente accordarsi, salvo quando ciò sia espressamente previsto dal contratto collettivo medesimo. Infatti la struttura del nuovo apprendistato esige che il contratto collettivo fissi, in relazione alle qualificazioni professionali da conseguire, corrispondenti congrue durate del tirocinio.

Va inoltre osservato che nel nostro ordinamento non è rinvenibile un principio generale per il quale possa ritenersi vietato che un lavoratore, al termine del periodo di apprendistato ed una volta compiuto l'iter professionale contrattualmente previsto – svolto anche presso più datori di lavoro – possa eventualmente intraprendere un nuovo rapporto di apprendistato finalizzato ad una diversa qualificazione (Cass. 15 luglio 1998, n 6941).

Non potrà comunque essere certificato il contratto di apprendistato qualora il lavoratore dichiari in fase istruttoria di aver già ricoperto la medesima qualifica in altro rapporto di lavoro di congrua durata, perché in tal caso dovrebbero ritenersi già acquisite le relative competenze professionali.

Dovranno essere valutate con particolare attenzione eventuali pregressi rapporti di lavoro autonomo, anche in regime di collaborazione, intercorsi tra le parti ed aventi ad oggetto la

medesima attività lavorativa del contratto di apprendistato che le stesse parti intendono certificare; in questo caso la certificazione è ammessa qualora risulti che il percorso di formazione accresca la qualificazione professionale del lavoratore rispetto alle competenze già acquisite nel precedente rapporto (*cf.* interpello n° 8 del 2 febbraio 2007).

Contratto

Il contratto di apprendistato, per il quale la legge prevede la forma scritta ai fini della prova, oltre a tutti gli elementi previsti dalla legge per la generalità dei contratti di lavoro, deve indicare:

- la prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito;
- l'eventuale qualifica professionale ai fini contrattuali che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il "piano formativo individuale", ancorché in forma sintetica.

In esso devono essere indicati, in base al bilancio delle competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione professionale e quella base-trasversale, se prevista dal CCNL ed in via subordinata rispetto alla offerta pubblica. Il predetto piano sarà espresso nel solco delle previsioni contrattuali o degli enti bilaterali di settore. Dovrà altresì essere espressa l'indicazione della persona che assumerà la responsabilità di coordinare l'attività formativa, ossia il tutor, la cui condizione soggettiva dovrà trovare corrispondenza con le ipotesi minime previste per rivestire tale qualifica. Il vincolo di richiesta di conformità del piano formativo individuale all'ente bilaterale di settore, previsto da talune contrattazioni, non può che essere obbligatorio per quei datori di lavoro che risultano iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, non potendo riconoscersi tale obbligazione, per palese mancanza del vincolo di mandato, per il datore di lavoro che non risulti essere iscritto all'associazione sindacale che ha preso parte alla stipula contrattuale.

L'eventuale previsione di un contratto a tempo parziale è da ritenersi ammissibile solo qualora la riduzione d'orario non pregiudichi la piena realizzazione del programma formativo. È possibile instaurare rapporti di apprendistato professionalizzante, anche per prestazioni con carattere stagionale, purché ciò sia dovuto all'attività espletata dal datore di lavoro e avvenga conformemente alle previsioni del CCNL e contenga comunque un'apprezzabile attività formativa.

Formazione

La formazione dell'apprendista consiste:

- a) nell'addestramento pratico in azienda (c.d. "formazione professionalizzante"): è la formazione che deve svolgersi sotto la esclusiva responsabilità del datore di lavoro e la cui mancanza espone il datore alle conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 47 del decreto 81/2015. I contenuti, la durata e le modalità di erogazione e svolgimento di tale formazione sono declinati dal CCNL ed esplicitati nel piano formativo individuale. La formazione può essere svolta o all'interno dell'azienda o all'esterno di questa: occorrerà a tal fine attenersi alle previsioni del CCNL applicato, cui è demandata dalla legge la definizione delle modalità di articolazione della formazione;
- b) nella formazione base-trasversale (c.d. "formazione formale"), che deve essere resa disponibile dalle Regioni ovvero dalle Province autonome di Trento e Bolzano entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione di assunzione da parte del datore di lavoro. La formazione formale non potrà essere superiore alle 120 ore per la durata del periodo di apprendistato.

E' opportuno verificare, soprattutto qualora la certificazione sia richiesta in costanza di rapporto, che il datore di lavoro abbia tenuto debitamente conto anche della formazione base-trasversale. Suddetta ultima formazione, come già precisato, è sotto l'egida delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano che, entro 45 giorni dal ricevimento della comunicazione di assunzione, sono tenute ad indicare le modalità di svolgimento e di erogazione della stessa.

Tuttavia, qualora la formazione pubblica (base-trasversale) non sia stata formalmente offerta nel suddetto termine ed il contratto collettivo applicabile alla fattispecie ne preveda, ancorché in via cedevole, la erogazione, il datore sarà tenuto ad erogarla (art. 47 comma 5). Pertanto, è opportuno inserire tale evidenza nel piano formativo/contratto di apprendistato.

Deve essere garantita la presenza di un “*tutore*” o referente aziendale. Per tale figura, nel silenzio della Legge, si dovrà fare riferimento alle previsioni del CCNL ovvero, in subordine, deve ritenersi applicabile la disciplina dettata in materia di *tutor* e contenuta nel D.M. 28 febbraio 2000 n° 22:

- attività di affiancamento dell’apprendista;
- non più di 5 apprendisti per ogni tutor;
- livello d’inquadramento contrattuale pari o superiore alla qualifica al cui accesso è destinata la formazione;
- significativa esperienza lavorativa.

E’ necessario che il contratto preveda le modalità di registrazione della formazione svolta all’interno dell’azienda (c.d. “libretto formativo del cittadino”). Tuttavia, come più volte ribadito e precisato dal Ministero del Lavoro, è sufficiente - fino alla emanazione del citato libretto formativo - che la formazione sia documentata con qualsivoglia modalità.

L’eventuale formazione esterna, invece, deve essere erogata attraverso strutture accreditate.

La formazione può anche svolgersi in modalità e-learning o di formazione a distanza.

Trattamento economico e normativo

La retribuzione dell’apprendista è fissata dal CCNL di riferimento e dovrà tener conto dei seguenti due principi legali (*cf.* art. 42, comma 5):

- a) la categoria di inquadramento non può essere inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;
- b) in alternativa, la contrattazione collettiva potrà stabilire la retribuzione dell’apprendista in misura percentuale e proporzionata all’anzianità di servizio.

In ogni caso, la retribuzione non potrà mai essere determinata a cottimo.

Deve, al contrario, ritenersi compatibile con l’apprendistato il riconoscimento di somme aggiuntive incentivanti, sia di carattere collettivo che individuale.

SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Presupposti normativi	Esistenza di una disciplina contrattuale collettiva di categoria od interconfederale che regolamenti i contenuti del contratto (durata, retribuzione, livelli di inquadramento, ecc.). Se il CCNL applicato dal datore non prevede l'apprendistato, si potrà far riferimento alla contrattazione collettiva più prossima alla categoria datoriale (interpello Ministero del Lavoro n° 4/2013)
Limiti numerici ed organico aziendale	<ul style="list-style-type: none"> • Devono essere rispettati i limiti numerici legali per l'assunzione di apprendisti (considerare anche assunzioni tramite somministrazione): <ul style="list-style-type: none"> - datori fino a 9 dipendenti: 1-1; - datori da 10 dipendenti: 3-2; - in ogni caso: 3 apprendisti; - imprese artigiane: vedi art. 4 L. 443/85 (cfr. sezione limiti del testo); • devono essere rispettate le clausole di stabilizzazione: <ul style="list-style-type: none"> - previste da CCNL; - legale: datori con almeno 50 dipendenti: 20% degli apprendistati scaduti nei 36 mesi precedenti l'assunzione del nuovo apprendista; - in ogni caso, almeno 1 assunzione; - nelle attività stagionali non devono essere rispettate le clausole di stabilizzazione.
L'età	<p>L'età dell'apprendista deve essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni di età; • compresa tra i 17 anni e i 29 anni e 364 giorni di età, se in possesso di qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005; • senza limiti di età per i lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità o di disoccupazione. <p>In generale l'apprendistato professionalizzante è precluso ai lavoratori minorenni, per i quali rimane applicabile, come unico strumento formativo, l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale.</p>
Esperienze pregresse	<ul style="list-style-type: none"> • E' consentito che un lavoratore, al termine del periodo di apprendistato ed una volta compiuto l'iter professionale contrattualmente previsto – svolto anche presso più datori di lavoro – possa eventualmente intraprendere un nuovo rapporto di apprendistato finalizzato ad una diversa qualificazione. • Non potrà comunque essere certificato il contratto di apprendistato, qualora il lavoratore dichiari in fase istruttoria di aver già ricoperto la medesima qualifica in altro rapporto di lavoro di congrua durata, perché in tal caso dovrebbero ritenersi già acquisite le relative competenze professionali.

**SCHEMA RIEPILOGATIVO
LINEE GUIDA CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

	<ul style="list-style-type: none"> • Dovranno essere valutati con particolare attenzione eventuali pregressi rapporti di lavoro autonomo, anche in regime di collaborazione, intercorsi tra le parti ed aventi ad oggetto la medesima attività lavorativa del contratto di apprendistato che le stesse parti intendono certificare; in questo caso la certificazione è ammessa qualora risulti che il percorso di formazione accresca la qualificazione professionale del lavoratore rispetto alle competenze già acquisite nel precedente rapporto.
Durata	<ul style="list-style-type: none"> • rispetto del limite minimo di durata di sei mesi; • rispetto dei limiti di durata massimi definiti dai CCNL o dagli accordi interconfederali in misura non superiore a 3 anni per la generalità dei settori merceologici e 5 anni per l'artigianato e quei settori merceologici in cui operino profili professionali equipollenti all'artigianato; • eventuali esperienze pregresse o rapporti precedenti di apprendistato potranno essere valorizzate dal CCNL di riferimento ed assumere rilevanza ai fini della durata.
Elementi del contratto	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto da parte del datore di lavoro del CCNL applicato; • inquadramento dell'apprendista non inferiore, per più di 2 livelli, alla categoria spettante e in ogni caso in conformità alle disposizioni contenute nel CCNL applicato; • specifica indicazione della prestazione lavorativa cui il lavoratore verrà adibito ed alla qualifica professionale ai fini contrattuali che potrà essere conseguita al termine del rapporto; • trattamento economico dell'apprendista, corrispondente ad un inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto a quello della qualifica da conseguire ovvero, in subordine, stabilito in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, determinato senza alcun riferimento a tariffe di cottimo.
Formazione	<p>Definizione del piano formativo individuale, da allegare al contratto di lavoro, in cui deve essere indicata la concreta articolazione della formazione da erogare al lavoratore (in particolare, il percorso di formazione professionalizzante dell'apprendista e la ripartizione fra formazione interna o esterna). Registrazione della formazione effettuata su di un registro che rappresenti la tracciabilità dell'attività formativa, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, attraverso il tutor indicato nel piano formativo individuale, stante il mancato rilascio da parte delle Regioni o Province del libretto formativo del cittadino.</p>

SCHEDA INFORMATIVA

CONTRATTO DI APPRENDISTATO**SCHEDA INFORMATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____ ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato con contratto di apprendistato ai sensi del D. Lgs n. 81/2015, e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Le parti hanno definito il piano formativo individuale?

Sì (allegare) NO

b) Indicare il CCNL applicato al rapporto di lavoro che s'intende certificare (specificare):

c) Titolo di studio in possesso del lavoratore:

d) E' stata individuata la figura del tutor o referente aziendale?

Sì (indicare) NO

e) Sono rispettati i limiti numerici di cui all'art 42 comma 7 del Dlgs 81/15

Sì NO

f) Indicare eventuali percorsi formativi o lavorativi già svolti inerenti la qualificazione da acquisire e la loro durata:

g) Ulteriori informazioni (es. in caso di apprendistato svolto in cicli stagionali):

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

a) In caso di apprendista di età pari a diciassette anni indicare la qualifica professionale conseguita ai sensi D.lgs. n. 226/2005:

b) Sono rispettate le clausole di stabilizzazione di cui all'art 42 comma 8 del Dlgs 81/2105 ovvero della contrattazione collettiva:

Sì NO

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

c) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione, si specifica che è stata già svolta la seguente attività formativa:

Formazione di base e trasversale: nr di ore e relativa certificazione

Formazione professionalizzante: nr di ore e relativa attestazione

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA O IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

a) E' stato sottoscritto il protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente risulta iscritto?

Sì (allegare copia)

NO

b) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione evidenziare il numero delle ore di formazione impartita nell'istituto cui il lavoratore è iscritto

c) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione, evidenziare le ore di formazione a carico del datore di lavoro e loro retribuzione

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

a) E' stato sottoscritto il protocollo con l'istituzione formativa cui lo studente risulta iscritto?

Sì (allegare copia)

NO

b) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione evidenziare il numero delle ore di formazione impartita nell'istituto cui il lavoratore è iscritto

c) In caso di contratto di apprendistato in essere alla data di richiesta della presente certificazione, evidenziare le ore di formazione a carico del datore di lavoro e loro retribuzione

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro

Firma del lavoratore