

Apprendistato

# Contratto, piano formativo e adempimenti

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (\*)

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è definito come «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani».

Il contratto di apprendistato rimane, a tutt'oggi, un rapporto di lavoro subordinato di natura "speciale", da cui sorge l'obbligo per il datore di lavoro di impartire al giovane lavoratore l'insegnamento necessario ad ottenere apposite capacità tecniche ed operative, volte a conseguire una determinata qualifica o uno specifico inquadramento contrattuale, in cambio del corretto svolgimento della prestazione lavorativa corrispondente. La "specialità", quindi, riguarda la causa stessa del contratto, che inevitabilmente si caratterizza per lo scambio di retribuzione e addestramento professionale con la prestazione lavorativa, peraltro la funzione economico-sociale dell'apprendistato può essere ravvisata nell'insegnamento, ma non in via esclusiva, dovendosi concepire piuttosto una causa negoziale mista o complessa, sotto un profilo strutturale e gestionale.

Il valore pedagogico del lavoro diviene nei nuovi apprendistati la ragione stessa di un mutamento radicale di prospettiva: dall'approccio formalistico di una preventiva qualificazione giuridica e normativa (poi pressoché sistemicamente elusa) a una visione sostanzialistica di una costante qualificazione formativa e professionale (vincolata a un principio di effettività); non più, dunque, soltanto contratto di lavoro a contenuto formativo, ma anche, se non principalmente, chiave di connessione dei sistemi di formazione e di istruzione con attività lavorative di tipo manuale e intellettuale, mediante una dinamica di apprendimento *on the job* utile a consentire ai datori di lavoro la definizione di professionalità immedia-

tamente impiegabili (in ottica di produttività, di crescita e di competitività) e di permettere ai giovani di completare percorsi di istruzione, formazione e ricerca (nella prospettiva della acquisizione di titoli di studio e professionali). La formazione non rappresenta un aspetto diverso e ulteriore del contratto rispetto alla prestazione lavorativa, ma piuttosto una valorizzazione integrata della valenza formativa del lavoro nel contesto di un rinnovato riconoscimento della capacità formativa dell'impresa e della centralità della cura dei profili formativi negli ambienti di lavoro.

Sul punto il Ministero del Lavoro con Nota n. 25014 del 13 luglio 2012 ha ulteriormente precisato che la nuova definizione «*chiarisce in modo univoco la multicausalità del vincolo contrattuale*» (dimensione lavorativa e dimensione formativa), sottolineando che «*la durata del contratto di apprendistato è, in generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa*», con la conseguenza che se gli obblighi formativi sono raggiunti prima dei termini fissati nel contratto, «*venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini*» di preavviso per il recesso o per proseguire il rapporto.

L'attuale definizione dell'apprendistato consegna all'Ordinamento e alle aziende un contratto formativo che dal sinallagma "formazione-retribuzione/prestazione lavorativa" passa a una duplicazione di funzioni di pari valore da raggiungere attraverso lo svolgimento della prestazione lavorativa (retribuita e contribuita) e la formazione obbligatoria e integrativa, vale a dire formare il lavoratore per l'acquisizione di una specifica

(\*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

# Percorsi

qualificazione professionale e al contempo rendere più agevole l'occupabilità e l'occupazione dei giovani apprendisti.

L'art. 1, comma 7, lett. *d*), della legge n. 183/2014 delegava il Governo a rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro, senza particolari indirizzamenti, da qui la nuova disciplina del contratto di apprendistato contenuta nel Capo V del D.Lgs. n. 81/2015, recante il c.d. "Codice dei contratti", composto dagli articoli da 41 a 47, che sostituisce interamente il "Testo unico dell'apprendistato" già contenuto nel D.Lgs. n. 167/2011, contestualmente abrogato, con sensibili novità per quanto attiene agli apprendistati di primo e di terzo livello.

L'art. 41, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 presenta le tre tipologie che ricalcano, pressoché fedelmente le finalità e le peculiarità dei tre apprendistati disciplinati nel D.Lgs. n. 167/2011, che recava il "Testo unico dell'apprendistato" ora abrogato, sia pure con notevoli elementi di semplificazione per quanto attiene agli apprendistati di primo e di terzo livello.

Con l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) possono essere assunti, in tutti i settori di attività e anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età.

L'apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015) interessa, invece, i giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali.

Mediante l'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015) i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008), per attività di ricerca, nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie.

L'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 affida e rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad appositi accordi interconfederali ovvero

ai contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di principi specificamente enucleati, relativamente a: retribuzione, sottoinquadramento, tutore o referente aziendale, finanziamento e riconoscimento dei percorsi formativi, registrazione della formazione e della qualificazione professionale, prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia o infortunio o simile causa di sospensione involontaria del rapporto; forme e modalità di conferma in servizio.

Il Ministero del Lavoro con *Interpello n. 2 del 9 agosto 2017* ha chiarito che ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del comma 1 dell'art. 24, non può integrare la violazione del diritto di precedenza né la *prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione*, non trattandosi di una nuova assunzione, né la *nuova assunzione di un apprendista* nella misura in cui il *lavoratore a termine risultava già formato* per la *qualifica finale* oggetto del contratto di apprendistato.

Con riferimento al campo di applicazione dei tre nuovi apprendistati il Legislatore ha stabilito che la disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché, specificamente, l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, nelle sole forme dell'apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015) e dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015), con esclusione quindi dell'apprendistato di primo livello, devono essere definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata Stato-Regioni (art. 47, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015).

## Obbligo di forma scritta per il contratto

Il datore di lavoro deve: rispettare l'obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato, tuttavia l'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 richiede la forma scritta «*ai fini della prova*» e non già a pena di nullità.

L'obbligo di forma scritta riguarda sia la formalizzazione per iscritto del contratto di apprendistato, evidentemente prima della instaurazione del rapporto, tenendo conto, pur nel silenzio della legge, per ciò che rileva ai fini dei contenuti del contratto, di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. La forma scritta del contratto, dunque, non è più elemento essenziale, richiesto *ad substantiam*,

per la validità del contratto di apprendistato, ma soltanto un elemento obiettivo di prova, sanzionato esclusivamente in via amministrativa per effetto dell'art. 47, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 (salvaguardando il datore di lavoro che regolarizza la propria posizione e paga la prevista sanzione amministrativa).

## Contratto di apprendistato

### CON LA PRESENTE SCRITTURA PRIVATA

La ditta..... con sede legale in..... C.F. e partita IVA..... iscritta al n..... della CCIAA di..... Posizione INPS n..... Posizione INAIL n..... in persona del legale rappresentante, sig..... nato a..... il.....

- datore di lavoro -

il sig./la sig.ra..... nato/nata a..... il....., residente a....., via....., n..... C.F..... e-mail .....

- apprendista -

### PREMESSO CHE

- il datore di lavoro ritiene di stipulare con l'apprendista un contratto di apprendistato, ai sensi degli articoli da 42 a 47 del D.Lgs. n. 81/2015 con l'apprendista che si è dichiarato disponibile alla stipula del presente contratto,

- le parti si sono date reciprocamente atto che nella Regione..... nella quale l'apprendista è destinato ad operare non è stata data ancora attuazione al D.Lgs. n. 81/2015 e per l'effetto, stante la previsione dell'art. 47, comma 5, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015, rimane in vigore la seguente normativa regionale: .....

*Nel caso in cui la normativa contenuta nel D.Lgs. n. 81/2015 sia stata attuata la clausola va adeguata opportunamente indicando espressamente la normativa regionale di riferimento.*

*In caso di apprendistato di primo e terzo livello al contratto va unito anche il Protocollo tra azienda e istituzione formativa di cui al D.M. 12 ottobre 2015 e va richiamato espressamente nelle premesse.*

- le parti si sono date reciprocamente atto che il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore..... applicato in azienda non ha dato ancora attuazione al

D.Lgs. n. 81/2015 e per l'effetto, stante la previsione dell'art. 47, comma 5, dello stesso D.Lgs. n. 81/2015, rimangono operative le disposizioni contrattuali collettive dettate dagli articoli da..... a..... del Contratto collettivo nazionale di lavoro per il settore..... sottoscritto il.....,

*Nel caso in cui la contrattazione collettiva applicata abbia attuato il*

*D.Lgs. n. 81/2015 la clausola va adeguata opportunamente indicando espressamente le disposizioni del CCNL di riferimento.*

### PRESO ATTO CHE

l'apprendista vanta le seguenti esperienze formative e di lavoro:

- titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione ancora in corso o non conclusi: .....

- esperienze lavorative pregresse: .....

- eventuali periodi di apprendistato svolti dal.....al.....

- formazione extrascolastica: .....

### STIPULANO E CONVENGONO QUANTO SEGUE

#### Articolo 1

##### **Costituzione del rapporto di apprendistato**

1. Con il presente atto le parti, come sopra indicate e rappresentate, stipulano un contratto di apprendistato per.....

*Il contratto deve indicare puntualmente la tipologia di apprendistato che si intende instaurare, in ragione del fatto che ciascuna delle tre forme di apprendistato (scolastico per l'istruzione secondaria, professionalizzante, di alta formazione e ricerca) presenta specifiche peculiarità di disciplina, dovendone sussistere, primariamente, i requisiti oggettivi e soggettivi per l'instaurazione del relativo rapporto in apprendistato.*

2. Il contratto è a tempo indeterminato salvo disdetta ai sensi dell'art. 2118 cod. civ. secondo quanto stabilito dall'art. 13 del presente contratto; il percorso di apprendistato è previsto per la durata di mesi....., con termine alla data del.....

*Se il contratto di apprendistato viene stipulato a norma dall'art. 43, comma 8, o dall'art. 44, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 che consentono ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali di stipulare contratti di apprendistato di primo e di secondo livello a tempo determinato, se previsto dal CCNL applicato in azienda, la clausola va adeguata opportunamente.*

3. L'apprendista verrà iscritto nel Libro Unico del Lavoro nei termini e secondo le disposizioni di legge.

4. L'instaurazione del rapporto di lavoro conseguente al presente contratto avrà effetto a far data dal..... e verrà comunicata al Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie mediante modulo UniLav nei termini e secondo le disposizioni di legge.

5. Il datore di lavoro si impegna, altresì, nei confronti dell'apprendista ad impartire l'insegnamento e l'addestramento pratico e teorico previsto in forza del presente contratto.

#### Articolo 2

##### **Patto di prova**

1. La conferma in servizio dell'apprendista è subordinata al superamento di un periodo di prova pari a..... (giorni/settimane/mesi) secondo le disposizioni del CCNL per la categoria.....

*Nel riferimento al periodo andrà riportata la previsione del CCNL, avendo cura ad indicare correttamente se trattasi di "lavoro effettivo" oppure di "calendario". Inoltre se le parti hanno avuto in precedenza altro rapporto di lavoro sarà opportuno, al fine di prevenire contenziosi,*

# Percorsi

specificare la finalità del nuovo patto di prova (ad esempio: «per valutare la aderenza del contratto alle reciproche aspettative in base alle mansioni assegnate rispetto al precedente rapporto di lavoro»).

2. Durante detto periodo di prova è reciproca la facoltà di ciascuna delle parti di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso, né di indennità sostitutiva.

A maggior tutela dell'apprendista si può anche concordare un periodo di prova minimo adeguando la clausola (ad esempio: «2. Datore di lavoro e lavoratore si impegnano reciprocamente a riconoscere la necessità di svolgere il periodo di prova per un minimo di ..... Alla scadenza di tale periodo minimo di prova garantito datore di lavoro e lavoratore potranno recedere dal contratto senza alcuna necessità di motivare la scelta e senza preavviso»).

## Articolo 3

### Inquadramento, qualifica e mansioni

1. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista al momento dell'avvio dell'apprendistato sarà nella categoria..... con qualifica..... secondo le disposizioni del CCNL per la categoria.....

2. Il lavoratore avrà le seguenti iniziali mansioni di.....

3. L'inquadramento contrattuale dell'apprendista nel prosieguo dell'apprendistato evolverà secondo il seguente prospetto:

Periodo dal mese..... al mese..... Livello di inquadramento: .....

Periodo dal mese..... al mese..... Livello di inquadramento: .....

Il livello di inquadramento dell'apprendista, secondo le previsioni del CCNL applicato in azienda, in ragione di quanto previsto dall'art. 42, comma 5, lett. b), del

D.Lgs. n. 81/2015 può essere fino a due livelli inferiori rispetto a quello che spetterebbe al lavoratore applicando il CCNL secondo quanto previsto per i lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Tuttavia se il CCNL privilegia la previsione di una retribuzione per l'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, la clausola andrà eliminata.

4. La qualifica attribuibile al termine del periodo formativo, in funzione degli esiti della formazione aziendale ed extra-aziendale e valutate le competenze acquisite nel percorso, è la seguente..... secondo le disposizioni del CCNL per la categoria.....

5. Il livello finale di inquadramento, in caso di qualificazione, sarà pari al livello..... di cui all'articolo..... del CCNL per la categoria.....

## Articolo 4

### Luogo di assunzione e sede di lavoro

1. Il luogo di lavoro è fissato in..... (città e Provincia), dove il lavoratore è destinato a prestare la sua attività lavorativa presso l'unità produttiva (sede/filiale/stabilimento/ufficio) sita in via..... (indirizzo completo).

2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2103 cod. civ., così come novellato dal D.Lgs. n. 81/2015, e fermo restando il puntuale adempimento di quanto contenuto negli artt. 5, 7 e 8 del presente contratto, il datore di lavoro ha facoltà di trasferire l'apprendista presso altre unità produttive, sedi, filiali, stabilimenti e uffici per ragioni tecniche, organizzative e produttive, assicurando la presenza del tutor/referente aziendale.

## Articolo 5

### Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro dell'apprendista è da considerarsi a tempo pieno, e articolato secondo lo schema seguente:

dal lunedì al venerdì dalle ore..... alle ore..... e dalle ore..... alle ore.....,

sabato dalle ore..... alle ore..... e dalle ore..... alle ore.....

L'apprendista può essere assunto anche in regime di tempo parziale e in tal caso la disposizione contrattuale andrà opportunamente adeguata secondo le previsioni specifiche in materia (ad esempio: «1. L'apprendista si impegna ad eseguire la prestazione lavorativa, durante il normale orario di lavoro, nei periodi ("giorni della settimana", "giorni del mese", "settimane del mese", "mesi dell'anno") di seguito specificati: ..... per complessive..... ore settimanali. L'orario di lavoro a tempo parziale è articolato secondo lo schema seguente: .....»).

2. Il datore di lavoro potrà modificare la distribuzione settimanale dell'orario di lavoro in ragione delle proprie esigenze organizzative, tecniche e produttive, secondo le modalità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero in base alle previsioni del contratto collettivo di prossimità stipulato in data.....

## Articolo 6

### Ferie e permessi

1. La disciplina delle ferie, dei permessi e dei giorni non lavorativi è quella stabilita dalla legge in vigore e dalle disposizioni del CCNL per la categoria..... datato..... e in particolare prevede la seguente articolazione:

Ferie.....

ROL.....

ex Festività.....

S. Patrono.....

## Articolo 7

### Formazione

1. L'apprendista ha diritto di ricevere la formazione prevista per ciascuno degli anni di durata del periodo formativo di apprendistato dedotto in contratto, sotto la responsabilità del datore di lavoro.

2. La formazione sarà incentrata sull'addestramento teorico-pratico ed avverrà tramite l'affiancamento di personale specializzato e qualificato, ferma restando la partecipazione dell'apprendista alle iniziative di formazione previste.

3. La formazione riguarderà l'acquisizione sia di competenze di base sia di competenze professionalizzanti e trasversali, ed è mirata al raggiungimento dei seguenti obiettivi.....

## Articolo 8

### Piano formativo individuale

1. L'apprendista ha diritto di ricevere la formazione prevista secondo il piano formativo individuale sinteticamente descritto nel documento allegato che forma parte integrante del presente contratto.

2. Il piano formativo individuale è stato definito anche in base ai formulari e alle indicazioni del CCNL applicato ovvero dell'Ente Bilaterale di settore, e riveste lo scopo di far conseguire all'apprendista una formazione sul lavoro connessa alla acquisizione di competenze di base e trasversali oltreché tecnico-professionali, descrivendo il percorso formativo dell'apprendista per la parte di competenza aziendale, tenuto conto delle esperienze formative e di lavoro richiamate in premessa.

3. La formazione prevista sarà erogata secondo le modalità e il calendario individuati nel percorso formativo dettagliato nel piano formativo individuale.

#### **Articolo 9**

##### **Tutor/referente aziendale**

1. Il raccordo tra l'apprendimento sul lavoro ed ogni attività volta alla formazione esterna sarà curato e seguito da un *tutor/referente* aziendale individuato nella persona del sig./della sig.ra.....
2. Il tutore o referente aziendale è chiamato ad affiancare l'apprendista con il compito di trasmettergli le competenze adeguate allo svolgimento della mansione affidata in forza del presente contratto, nonché di favorire la piena, costante ed effettiva integrazione tra la formazione esterna e la formazione interna all'azienda.

#### **Articolo 10**

##### **Obblighi e impegni del lavoratore**

1. L'apprendista è obbligato a prestare la propria attività lavorativa con regolarità, diligenza nonché rispettando tutte le istruzioni ed indicazioni che verranno fornite dal datore di lavoro o dalla persona incaricata della sua formazione.
2. L'apprendista è obbligato a frequentare con assiduità e diligenza i corsi e le iniziative di addestramento, di formazione e di insegnamento per lo svolgimento della formazione prevista.
3. L'apprendista si impegna a rispettare le norme di riservatezza relative alle informazioni e ai dati dei quali potrà venire a conoscenza anche solo in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa, utilizzando dati e notizie esclusivamente nell'ambito delle proprie mansioni per le finalità per le quali sono resi disponibili.
4. L'apprendista si impegna a rispettare il regolamento aziendale e le disposizioni interne adottate in azienda.
5. L'apprendista si impegna a rispettare le prassi e gli usi aziendali che si intenderanno conosciuti e integralmente accettati se l'apprendista non avanzerà specifiche eccezioni per iscritto entro il termine del periodo di prova.
6. L'apprendista dichiara di essere a conoscenza delle norme che disciplinano il procedimento disciplinare, nonché le violazioni e le sanzioni disciplinari, secondo quanto previsto dalla legge, dalla contrattazione collettiva e dal regolamento aziendale.
7. L'apprendista è obbligato a non trattare in alcun modo affari e a non svolgere alcuna attività lavorativa che si ponga in concorrenza con il datore di lavoro, nel rispetto delle previsioni contenute nell'art. 2105 cod. civ., per tutta la durata del rapporto di lavoro.
8. L'apprendista si impegna, al momento della cessazione del presente contratto, a restituire ogni bene e qualsiasi strumento, anche digitale, di proprietà o di titolarità del datore di lavoro di cui abbia avuto materiale disponibilità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

#### **Articolo 11**

##### **Retribuzione**

1. La retribuzione, durante il periodo di apprendistato, verrà corrisposta all'apprendista nella misura annua lorda pari a euro..... per un numero di mensilità pari a..... (12/13/14), con periodicità mensile, entro il..... di ciascun mese, mediante bonifico bancario sul conto corrente n..... intestato all'apprendista, acceso presso....., corrispondente alle seguenti coordinate bancarie ..... ovvero su altro conto corrente che l'apprendista dovesse in futuro indicare al datore di lavoro.

*Se la retribuzione dell'apprendista, secondo le previsioni del CCNL applicato in azienda, in ragione di quanto previsto dall'art. 42, comma 5, lett. b), del*

*D.Lgs. n. 81/2015, viene determinata in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, la clausola andrà opportunamente adeguata, con espresso richiamo delle disposizioni dettate in materia dal CCNL applicato.*

2. La retribuzione sarà determinata secondo l'elaborazione basata sui seguenti dettagliati elementi, tenendo conto delle disposizioni del CCNL per il settore..... nonché dai successivi rinnovi, fermo restando quanto previsto dagli artt. 3, 5 e 6 del presente contratto:

Ore settimanali.....

Mensilità contrattuali.....

Divisore orario mensile.....

Paga base..... Contingenza..... E.D.R.....

Superminimo individuale.....

Mensilità differite.....

Premi di produzione.....

Ferie.....

ROL.....

Ex festività.....

S. Patrono.....

Maggiorazioni per turni.....

Maggiorazioni per straordinario

*Nel caso di apprendistato scolastico di istruzione secondaria (art. 43,*

*D.Lgs. n. 81/2015) o di alta formazione e ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015) occorre aggiungere alla clausola la seguente disposizione: «Le ore di formazione svolte all'esterno dell'azienda dall'apprendista non saranno retribuite, a nessun titolo, mentre per le ore di formazione svolte in azienda la retribuzione corrisposta all'apprendista sarà nella misura pari al 10% di quella normalmente dovuta ovvero nella misura superiore dettata dal CCNL»).*

2. L'apprendista sarà iscritto all'INPS, ai fini previdenziali ed assistenziali, nonché all'INAIL per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali e per lo stesso verranno versati secondo la periodicità e nella misura stabilite dalla legge i relativi contributi e premi.

#### **Articolo 12**

##### **Attrezzature utilizzate**

1. Le attrezzature utilizzate, nello svolgimento delle mansioni sopra indicate, sono le seguenti: .....

#### **Articolo 13**

##### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Il datore di lavoro darà piena attuazione agli obblighi derivanti dalla vigente normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con particolare riferimento agli obblighi previsti dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni, e comunicherà all'apprendista le eventuali misure necessarie per la tutela della salute e della sicurezza, ulteriori a quelle di seguito specificate: .....
2. L'apprendista si impegna ad attenersi alle prescrizioni e alle direttive di prevenzione e protezione impartite, nonché a rendere tempestivamente note eventuali situazioni di anomalia o di anormalità che dovessero essere riscontrate in occasione dello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative.

# Percorsi

## Articolo 14

### **Recesso e conferma**

1. Il datore di lavoro ha facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato concordato, dando congruo preavviso ai sensi dell'art. 2118 cod. civ., nonché ai sensi dell'articolo..... del CCNL per il settore..... datato.....
2. Ad eccezione del periodo di prova, nel corso del periodo di formazione dell'apprendistato il datore di lavoro non può recedere dal contratto se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.
3. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione il rapporto di lavoro prosegue con la conferma dell'apprendista come lavoratore qualificato con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato nel regime delle tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015.

*A maggior tutela del lavoratore, per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato risultante dalla stabilizzazione successiva alla conclusione del periodo di apprendistato, si può concordare l'applicazione del sistema sanzionatorio delineato dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, in deroga alla disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 23/2015, adeguando conseguentemente la clausola.*

## Articolo 15

### **Informativa al lavoratore e documentazione**

1. Il datore di lavoro procederà alla registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita dall'apprendista nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e al D.M. 10 ottobre 2005.
2. Il presente contratto viene consegnato in originale all'apprendista anche al fine di assolvere agli obblighi di informazione di cui all'art. 4-bis, comma 2, del D.Lgs. 21 aprile 2000, n. 181, nonché a quelli sanciti dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.
3. All'apprendista viene consegnata in copia la seguente documentazione:
  - Regolamento aziendale;
  - Regolamento disciplinare;
  - Informativa sintetica sulle condizioni applicate al rapporto di lavoro;
  - Informativa sul trattamento dei dati personali;
  - Informativa sugli strumenti, apparecchiature e impianti di controllo a distanza.

## Articolo 16

### **Certificazione del contratto**

1. Le parti concordano di avanzare apposita istanza comune alla Commissione di certificazione presso....., intesa ad ottenere la certificazione del presente contratto, a conferma della sua esatta qualificazione e della corretta disciplina normativa ed economica adottata.

## Articolo 17

### **Trattamento dei dati personali e controllo a distanza**

1. In relazione ai diritti rispetto al trattamento dei dati personali, a norma dell'art. 7 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, l'apprendista, preso altresì atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13 del medesimo D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della specifica normativa in vigore, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando la committente a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.
2. Ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015, il datore di lavoro fornisce adeguata informazione all'apprendista, che prende atto della informativa resagli, in merito alle modalità di impiego degli strumenti di lavoro consegnati e in uso all'apprendista, delle apparecchiature di rilevazione della presenza al lavoro, degli impianti oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli a distanza, fermo restando il rispetto della normativa in materia di tutela della *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003).

## Articolo 18

### **Disposizioni di rinvio**

1. Per tutto quanto non contemplato dal presente contratto, valgono le norme di legge, in specie quelle contenute negli articoli da 41 a 47 del D.Lgs. n. 81/2015, e le disposizioni del CCNL per il settore..... nonché dei successivi rinnovi dello stesso CCNL.  
Letto, confermato e sottoscritto.  
Luogo e data.....  
L'apprendista..... Il datore di lavoro.....

## Patto di prova

Per quanto il D.Lgs. n. 81/2015 non riproponga una disposizione specifica in materia di patto di prova (al contrario di quanto operato dall'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011 e prima ancora dall'art. 9 della legge n. 25/1955), non possono sussistere dubbi circa la legittima apposizione di un periodo di prova al contratto di apprendistato. Ne consegue che può essere convenuto fra le parti un periodo di prova il quale, peraltro, sarà disciplinato dalla disposizione generale in materia sancita dall'art. 2096, comma 1, cod. civ. secondo cui «l'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto». Il

patto di prova, quindi, richiede la forma scritta *ad substantiam* con la conseguenza che, se non risulta da atto scritto, sarà nullo.

La durata del periodo di prova è stabilita dalla contrattazione collettiva: alcuni accordi collettivi determinano il periodo di prova in riferimento alla «*categoria finale di destinazione*» (Ortofrutticoli, Sett. Farmaceutico, Distribuzione cooperativa, Sett. Panificazione, Gomma Plastica Industria, Terziario Confcommercio, Carta Industria), mentre altri al «*livello iniziale di assunzione*». Mentre l'accordo Alimentaristi Industria ricollega la durata del periodo di prova al «*livello immediatamente superiore a quello di inserimen-*

to». Non mancano poi casi in cui il parametro di riferimento è il periodo di prova «*previsto per il lavoratore qualificato inquadrato al medesimo livello dell'apprendista*», senza precisare se si tratti del livello di ingresso o di quello finale (Turismo Industria, Pmi Industria, Cooperative).

Con riguardo all'efficacia della prova sembra potersi estendere all'apprendistato quanto sostenuto in giurisprudenza a proposito di altre esperienze lavorative in formazione analoghe, per cui «*l'esperimento, all'esito positivo del quale è sospensivamente condizionata la definitiva assunzione, non può essere finalizzato alla verifica di una preesistente capacità professionale - la cui mancanza è presunta nella legge e la cui acquisizione, da parte del giovane lavoratore, rappresenta la finalità peculiare del rapporto - ma deve avere ad oggetto soltanto il riscontro dell'idoneità ad acquisirla, in sostanza della capacità e volontà di apprendimento da parte di un persona che deve presumersi completamente priva di esperienza e delle attitudini a svolgere utilmente le sue mansioni*» (Cass., 6 giugno 1995, n. 6335, in merito al contratto di formazione e lavoro).

### Accordo per il lavoro agile

L'art. 18, commi 1 e 2, della legge 22 maggio 2017, n. 81 definisce i tratti essenziali del lavoro agile. Il comma 1 della disposizione sancisce che tutte le norme del Capo II (intitolato appunto al «*Lavoro agile*») sono specificamente finalizzate alla promozione del lavoro agile inteso come modalità di articolazione flessibile dello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, con lo scopo peculiare di incrementare la produttività del lavoro e di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile viene individuato come la prestazione di lavoro subordinato che viene eseguita con quattro specifiche caratteristiche organizzative di tipo flessibile sia riguardo al tempo, che al luogo, che alla strumentalità del lavoro, fermo restando l'accordo fra le parti:

**a)** si tratta di una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita con accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;

**b)** la prestazione lavorativa è svolta in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno,

ma comunque nei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;

**c)** per lo svolgimento dell'attività lavorativa il lavoratore può avvalersi di strumenti tecnologici;

**d)** durante i periodi di lavoro che vengono svolti all'esterno dei locali aziendali rileva la mancanza in azienda di una postazione fissa destinata al lavoratore.

Ne deriva, quindi, che il "lavoro agile" non rappresenta una nuova tipologia di lavoro, ma piuttosto una declinazione specifica della prestazione lavorativa nelle sue modalità più flessibili rispetto alle dinamiche spazio-temporali, senza che vi siano impedimenti per lo svolgimento in modalità agile anche del rapporto in apprendistato, quanto meno con riferimento all'apprendistato professionalizzante, mentre per gli apprendistati di primo e di secondo livello la modalità agile potrà riguardare esclusivamente il periodo strettamente lavorativo in azienda. In ogni caso il tutore o referente dovrà assicurare l'affiancamento dell'apprendista pur nella consapevolezza che non sussiste un obbligo di affiancamento continuativo del tutore all'apprendista come confermato dal Ministero del Lavoro nella risposta ad Interpello n. 9 del 27 marzo 2008, in merito alla necessità o meno della presenza costante del tutore in affiancamento all'apprendista in un contesto di attività mobile (macchinista ferroviario nel caso di specie).

Sul piano formale, l'art. 19, comma 1, della legge n. 81/2017 disciplina la forma e il contenuto essenziale del contratto di lavoro agile, stabilendo che l'accordo fra datore di lavoro e lavoratore subordinato che definisce e individua la modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova.

Inoltre si prevede che il testo dell'accordo di lavoro agile deve disciplinare l'esecuzione della prestazione lavorativa che viene ad essere svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riferimento alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro nei confronti del lavoratore agile, nonché in merito agli strumenti di lavoro utilizzati dal lavoratore. In questo senso, ad esempio, l'accordo scritto di lavoro agile potrà delineare in concreto gli obblighi reciproci del datore di lavoro e del lavoratore rispetto alla protezione dei dati e alla custodia della strumentazione informatica e tecnologica assegnata per lo svolgimento della prestazione lavorativa, per cui

# Percorsi

il datore di lavoro potrà obbligarsi ad adottare misure idonee a garantire la protezione dei dati che vengono utilizzati ed elaborati dal lavoratore che viene chiamato a svolgere la propria prestazione lavorativa nella modalità di lavoro agile, mentre il lavoratore potrà essere chiamato a custodire con diligenza tutti gli strumenti tecnologici che gli vengono messi a disposizione ed anche ad essere responsabile della riservatezza dei dati ai quali può avere accesso attraverso l'utilizzo della strumentazione. Infine l'art. 19, comma 1, si preoccupa di sottolineare con evidenza che l'accordo di lavoro agile deve individuare anche i tempi di riposo di cui il lavoratore deve poter fruire liberamente, ma anche le specifiche misure tecniche e organizzative che si rendono necessarie per assicurare al lavoratore la possibilità di disconnettersi dalle strumentazioni tecnologiche utilizzate nello svolgimento della prestazione lavorativa (c.d. "diritto alla disconnessione", riconosciuto espressamente dal Legislatore come limite obiettivo per l'assunzione da parte del lavoratore di un obbligo di reperibilità svincolato dall'orario di lavoro).

Sotto altro profilo, nell'art. 19, comma 2, della legge n. 81/2017 è contenuta la disciplina della durata del contratto di lavoro agile e delle modalità del recesso. La norma stabilisce che l'accordo di lavoro agile può essere stipulato sia a termine che a tempo indeterminato, sottolineando quindi l'ampia facoltà di utilizzo della possibilità di rendere massimamente flessibile la prestazione lavorativa, in ragione delle esigenze organizzative aziendali (quale strumento di maggiore produttività del lavoro), ma anche in base ai bisogni personali e familiari del lavoratore (quale strumento di conciliazione vita-lavoro). Inoltre la disposizione prevede che in caso di contratto a tempo indeterminato il recesso debba avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Qualora si tratti di lavoratori disabili (occupati ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68) il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, allo scopo di permettere una idonea e adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro, con riguardo alle specifiche esigenze di vita e di cura del lavoratore.

D'altra parte, si stabilisce anche che a fronte di un giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) che deve essere esplicitamente dichiarato da chi

intende recedere dal contratto, il diritto di recesso può essere esercitato da ciascuno dei contraenti prima della scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato, ovvero senza preavviso in caso di contratto a tempo indeterminato. La legge n. 81/2017, peraltro, riconosce specifiche tutele ai lavoratori in modalità di lavoro agile, anche apprendisti.

## **Certificazione del contratto di apprendistato**

Con riguardo al corretto avvio e sviluppo del contratto di apprendistato ha un ruolo di primo piano la certificazione dei contratti di lavoro.

L'istituto, introdotto, in via sperimentale, dagli artt. 75-84 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, attuativo della delega contenuta nell'art. 5 della legge 14 febbraio 2003, n. 30.

Nel testo vigente, in effetti, l'art. 75, comma 1, prevede che «al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro secondo la procedura volontaria» stabilita dalla legge, consentendo dunque di ottenere la certificazione di qualsiasi contratto in cui sia «dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro».

La procedura di certificazione deve necessariamente ascrivere alla serie di procedimenti amministrativi volti alla formazione di specifici atti di giudizio, cosiddetti anche "atti valutativi", non limitandosi l'attività della Commissione di certificazione a una mera ricognizione o certificazione. Si tratta di un atto amministrativo a contenuto valutativo, da collocarsi all'interno dei provvedimenti dichiarativi, fra gli atti di "certazione".

Competenti a certificare sono apposite commissioni istituite presso istituzioni pubbliche e private specificamente individuate ed elencate dall'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003. Il procedimento prende avvio dalla presentazione, volontaria, di una specifica istanza sottoscritta e "comune ad entrambe le parti", peraltro il contratto di lavoro può essere sottoposto alla certificazione all'atto della sottoscrizione, ma anche successivamente, posto che ad essere certificato sarà comunque soltanto il contratto e non il rapporto di lavoro in essere.

Quanto agli effetti della certificazione, ai sensi dell'art. 5, lett. e), della legge delega n. 30/2003, il Legislatore delegato doveva prevedere che l'atto di certificazione ha "piena forza di legge", anche nei confronti dei terzi: questo è l'obiettivo dell'art. 79 del D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 31, comma 17, della legge n. 183/2010, con l'aggiunta della previsione che la permanenza degli effetti della certificazione si produce fin dall'instaurazione del rapporto di lavoro, se la Commissione ha appurato che, anche nel periodo precedente alla attività istruttoria seguita all'istanza di certificazione, il contratto di apprendistato da certificare è stato attuato in modo coerente; mentre con riferimento ai contratti dei quali si chiede la certificazione prima della sottoscrizione delle parti, gli effetti si producono soltanto se e quando le parti sottoscrivono il contratto, con le integrazioni e le modifiche deliberate dalla Commissione.

Ne consegue che la certificazione dei contratti di apprendistato, anche con riferimento all'eventuale accordo di lavoro agile, può essere opposta, fino alla sentenza di merito, a tutti i terzi nei cui confronti esplica effetti, compresi, quindi l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, gli Istituti previdenziali, assicurativi e assistenziali, l'Amministrazione finanziaria e il Ministero del Lavoro.

L'accertamento effettuato dalla Commissione di certificazione e l'esito favorevole dello stesso, consacrato nel contratto di apprendistato certificato, vale a dire nel provvedimento motivato di certificazione, permangono fintantoché non venga accolto, dal magistrato civile o amministrativo, uno dei ricorsi previsti dalla legge, quali strumenti idonei ad annullare i contratti certificati ovvero i provvedimenti di certificazione.

### **Obbligo di forma scritta per il piano formativo individuale**

In base all'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, il datore di lavoro deve rispettare l'obbligo di forma scritta del piano formativo individuale anche sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro o dagli enti bilaterali. In verità, secondo l'attuale quadro regolatorio, il piano formativo individuale dell'apprendista deve essere inserito all'interno del contratto di apprendistato che lo contiene, appunto, in forma sintetica. L'obbligo di forma scritta del piano for-

mativo, dunque, si conferma, sebbene non come documento autonomo, ma inserito in modo sintetico all'interno del contratto di apprendistato.

La Circolare n. 18/2014 ribadisce quanto già evidenziato nella Circolare n. 35/2013 chiarendo che il piano formativo in forma sintetica «*può limitarsi ad indicare esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche*», sul rispetto dei cui contenuti «*andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza*».

Il piano formativo individuale deve essere, inoltre, definito e composto anche secondo le specificazioni contenute nei moduli e nei formulari predisposti dalla contrattazione collettiva applicata o dagli enti bilaterali. Già elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato nel D.Lgs. n. 276/2003 e nel D.Lgs. n. 167/2011, la forma scritta del piano formativo rimane una caratteristica fondamentale e obbligatoria anche nel nuovo apprendistato.

«*In mancanza di un programma formativo deve ritenersi la instaurazione di un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato*» (Trib. Genova 2 marzo 2009).

L'art. 2, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 167/2011 (ora abrogato), prevedeva che il datore di lavoro dovesse rispettare l'obbligo di forma scritta formalizzando per iscritto il piano formativo individuale entro i 30 giorni dalla instaurazione del rapporto di apprendistato. In merito, la Circolare n. 18/2014 ha sottolineato che, sebbene il D.L. n. 34/2014 avesse abrogato il termine di 30 giorni per la redazione del piano - riconosciuto dal Ministero come funzionale per la verifica dello stesso da parte degli enti bilaterali -, devono ritenersi valide le clausole contrattuali collettive previgenti che prevedono il predetto termine, come pure quelle che dovessero essere introdotte nei rinnovi dei contratti collettivi, riconoscendo alle parti sociali la possibilità di reintrodurre il termine.

D'altra parte, l'art. 42, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che in caso di assunzione in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ovvero in apprendistato di alta formazione e ricerca, il Piano formativo individuale deve essere predisposto dalla istituzione formativa con il presupposto e inevitabile coinvolgimento dell'impresa nella definizione dello stesso.

# Percorsi

La maggior parte degli accordi di recepimento della disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante include, in allegato, un modello di Piano formativo individuale concordato tra le parti in virtù della specificità del settore di riferimento, che può essere utilizzato come traccia per la stesura del Piano formativo da allegare al contratto di apprendistato o da inserire sinteticamente all'interno del contratto stesso.

Nel Piano formativo individuale devono essere indicati, oltre ai dati anagrafici dell'apprendista e del datore di lavoro ed agli aspetti normativi (qualifica da conseguire, durata della formazione, livello di inquadramento iniziale e finale) i seguenti elementi:

- i contenuti, in termini di competenze da sviluppare, della formazione;
- la durata della formazione;
- le modalità di erogazione della formazione;
- le informazioni relative al *tutor*.

Passando alla redazione del Piano formativo, poiché esso è per definizione "individuale", occorre definire i contenuti e modulare la durata della formazione a seconda delle caratteristiche personali dell'apprendista: da ciò deriva la presenza in molti *format* di Piano formativo, predisposti dalla contrattazione collettiva per l'apprendistato professionalizzante o dalle Regioni per le altre tipologie, di tabelle riassuntive che riportano informazioni relative a: titoli di studio posseduti e ad eventuali percorsi di istruzione,

anche non conclusi; esperienze lavorative; eventuali periodi di apprendistato già svolti; eventuale possesso di una qualifica professionale.

La personalizzazione del Piano formativo è consigliabile e si può ottenere, per esempio, facendo precedere la stesura del Piano formativo da un bilancio di competenze dell'apprendista. Una volta identificate le aree di competenza che vanno maggiormente sviluppate sarà possibile definire in maniera più puntuale i contenuti formativi indicando, ad esempio, il numero di ore da dedicare a ciascuna delle competenze di cui si prevede l'acquisizione a seconda dell'importanza; o ancora distribuendo contenuti formativi tra le varie annualità del periodo di formazione in modo che siano funzionali ad una accumulazione progressiva delle competenze e coerenti con l'impegno lavorativo dell'apprendista.

L'articolazione dettagliata dei contenuti, della modulazione delle ore e della collocazione temporale dei vari momenti formativi, insieme all'indicazione delle modalità attraverso cui è erogata la formazione - anche se non previste dal *format* predisposto dalle parti sociali - sebbene sembrino in apparenza rendere più complessa la predisposizione del piano, si rivelano cruciali nella fase di gestione ed agevolano l'operazione di registrazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

## Piano formativo individuale (fac simile proposto dalla contrattazione collettiva)

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE	
relativo all'assunzione del/la Sig./ra: .....	
<b>1. Azienda</b>	
Ragione sociale .....	
Sede (indirizzo) .....	
CAP (Comune) .....	
Partita IVA .....	Codice fiscale .....
Telefono .....	Fax .....
E-mail .....	
Legale rappresentante (nome e cognome) .....	
<b>2. Apprendista</b>	
<i>Dati anagrafici</i>	
Cognome .....	Nome .....
C.F. ....	
Cittadinanza .....	Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) .....
Nato a .....	il ..... Residenza/domicilio .....
Prov. ....	Via .....
Telefono .....	Fax .....
E-mail .....	
<i>Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro</i>	
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi .....	
Esperienze lavorative .....	
Periodi di apprendistato svolti dal ..... al .....	

Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

- a) .....  
 b) .....  
 c) .....

*Aspetti normativi*

Data di assunzione .....  
 Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire .....  
 Durata .....  
 Categoria/livello di inquadramento iniziale .....  
 Categoria/livello di inquadramento finale .....

**3. Tutor**

Tutor aziendale Sig./ra .....  
 C.F. ....  
 Categoria/livello di inquadramento .....  
 Anni di esperienza .....

**4. Contenuti formativi**

*Aree tematiche aziendali/professionali*

Il Piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente Piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire:

- 1) .....  
 2) .....  
 3) .....  
 4) .....  
 5) .....  
 6) .....  
 7) .....

**5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)**

*"On the job"*

Affiancamento  
 Esercitazioni di gruppo  
 Testimonianze

*"Action learning"*

Visite aziendali  
 (..... altro)

**Appendice**

Attestazione dell'attività formativa

**Dati Apprendista/Impresa**

*Apprendista*

Nome e cognome .....  
 Codice fiscale .....  
 Luogo e data di nascita .....  
 Residente in .....  
 Via .....  
 Titolo di studio .....  
 Assunto in apprendistato professionalizzante dal ..... al .....  
 Per conseguire la qualifica di .....

*Impresa*

Ragione sociale .....  
 Indirizzo .....  
 Telefono ..... Fax .....  
 E-mail .....  
 Nominativo del *tutor*/referente aziendale .....

# Percorsi

## Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali/specifiche Insegnamento (con riferimento al Piano formativo individuale)	Durata in ore/periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	..... ore Periodo .....	On the job Affiancamento Altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	..... ore Periodo .....	On the job Affiancamento Altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	..... ore Periodo .....	On the job Affiancamento Altro	Firma tutor/referente ..... Firma apprendista .....
	Totale ore .....		
Firma <i>tutor</i> /referente aziendale ..... Timbro e firma dell'azienda ..... Firma apprendista ..... Data .....			

### Parere di congruità degli enti bilaterali

Nel silenzio assoluto del D.Lgs. n. 81/2015, la contrattazione collettiva ha sancito l'obbligatorietà del parere di conformità rilasciato dal rispettivo ente bilaterale.

In base all'art. 42, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2015 (come già l'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011) la disciplina del contratto di apprendistato, come si è rilevato, viene rimessa integralmente alla contrattazione collettiva, nel rispetto di criteri e principi generali specificamente individuati.

In tale contesto normativo, dunque, la contrattazione collettiva può legittimamente prevedere, al fine di assicurare la coerenza interna del sistema di formazione in apprendistato, l'obbligatorietà, per il datore di lavoro, di richiedere e ottenere un preventivo parere di conformità del Piano formativo individuale delineato per l'apprendista.

Se espressamente previsto come obbligatorio dalla contrattazione collettiva, quindi, il parere di conformità dell'ente bilaterale dovrebbe divenire elemento essenziale per la legittima instaurazione del rapporto di lavoro in apprendistato. Peraltro il datore di lavoro non incorrerebbe nelle sanzioni previste dall'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015, se ha provveduto a richiedere, nelle modalità previste, l'acquisizione del parere di conformità dell'ente bilaterale e questo gli sia stato negato per-

ché condizionato alla preventiva iscrizione all'ente bilaterale stesso oppure al pagamento di una determinata somma, mancando in tali ipotesi la esclusiva responsabilità del datore di lavoro, il quale ha, al contrario, adempiuto agli obblighi contrattuali collettivi.

Sulla questione si è pronunciato il Ministero del Lavoro con la risposta ad Interpello n. 16 del 14 giugno 2012, sancendo come «*non può negarsi che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi*», segnalando però che «*non può configurarsi come condicio sine qua non di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato*», concludendo che, almeno riguardo ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni datoriali che hanno stipulato il CCNL, non sussiste alcun obbligo di sottoporre il Piano formativo dell'apprendista all'ente bilaterale «*salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale*».

La stessa risposta ad Interpello n. 16/2012 ha precisato che il personale ispettivo deve «*concentrare prioritariamente l'attenzione proprio nei confronti di quei contratti di apprendistato (...) che non so-*

*no stati sottoposti alle valutazioni dell'ente bilaterale di riferimento», specificando, altresì, che le modifiche o le integrazioni richieste dall'ente bilaterale «rappresentano un elemento da recepire nel provvedimento di disposizione (...) adottato dal personale ispettivo in sede di controllo sull'adempimento agli obblighi formativi, acquistando così una efficacia precettiva presidiata anche da sanzione amministrativa».*

### **Comunicazione obbligatoria di assunzione**

Il testo dell'art. 9-bis, comma 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito nella legge 28 novembre 1996, n. 608, come sostituito dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006, obbliga il datore di lavoro ad effettuare al Centro per l'impiego territorialmente competente, per il tramite del servizio informatico predisposto sul nodo regionale di riferimento (ovvero l'apposito portale ministeriale in via transitoria), dopo l'entrata in vigore del D.I. 30 ottobre 2007, una apposita comunicazione, con data certa di trasmissione, mediante modello Unificato Lav in tutti i casi di instaurazione di rapporti di lavoro, compreso l'apprendistato dunque.

Con specifico riferimento all'apprendistato, il D.D. 20 aprile 2012, n. 59 ha licenziato l'aggiornamento procedurale con il Vademecum «*Modelli e Regole - Aprile 2012*» nel quale è stato specificato, fra l'altro, che per i rapporti di apprendistato instaurati a far data dal 25 ottobre 2011, la data "Fine rapporto", nel quadro "Inizio" del modulo Unificato Lav, resta obbligatoria, ma si intende come data fine periodo formativo; mentre nel caso dei rapporti di apprendistato per lavoratori stagionali, la data di fine rapporto si intende come data effettiva di cessazione, anziché come data di termine del periodo formativo.

Mentre con riferimento alla "Qualifica professionale Istat" (dove per la generalità dei rapporti deve inserirsi la qualifica professionale assegnata al lavoratore all'atto dell'assunzione), in caso di apprendistato deve essere inserita la qualifica professionale che il lavoratore consegnerà al termine del periodo di formazione in apprendistato.

Con riguardo al "Livello di inquadramento" in caso di apprendistato deve essere inserito il livello di inquadramento riconosciuto all'apprendista al momento dell'assunzione, così per quanto attiene al

campo "Retribuzione/Compenso" che va compilato con riferimento ai rapporti di apprendistato inserendo il dato relativo al primo anno di contratto. Con specifico riferimento ai contratti di apprendistato, peraltro, l'allegato al D.D. n. 59/2012 precisa anche che la comunicazione di prosecuzione del periodo formativo ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. g), deve essere effettuata utilizzando il quadro "Proroga" del modulo Unificato Lav, e in tal caso la "data di fine proroga" si intende come nuovo termine del "periodo formativo" prorogato. In merito alle classificazioni delle causali di cessazione dei rapporti di lavoro sono state inserite quattro specifiche causali ad uso esclusivo dei contratti di apprendistato: AC = licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione; AM = licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione; AD = dimissioni per giusta causa o giustificato motivo durante il periodo di formazione; AR = recesso con preavviso al termine del periodo formativo.

Più di recente il sistema delle comunicazioni obbligatorie ha ricevuto ulteriori aggiornamenti (D.D. 16 maggio 2012, n. 89, 2 agosto 2012, n. 195, 5 ottobre 2012, n. 235 e 17 settembre 2013, n. 345); in particolare il D.D. 17 settembre 2013, n. 345, ha aggiornato i moduli delle comunicazioni obbligatorie, adottando la nuova versione del documento «*Modelli e Regole - Gennaio 2014*» (modifiche entrate in vigore il 10 gennaio 2014), nel quale è stato precisato che la voce "Retribuzione/Compenso", nel quadro "Proroga" e nel quadro "Cessazione", per i rapporti di apprendistato deve essere valorizzata con il dato relativo al primo anno di contratto.

### **Aziende multilocalizzate**

In base all'art. 47, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015, i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni o Province autonome possono fare riferimento al percorso formativo della Regione o Provincia autonoma dove è ubicata la sede legale. Le medesime aziende multilocalizzate possono accentrare le comunicazioni obbligatorie di cui all'art. 1, commi 1180 ss., della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

In argomento la facoltà gestionale per le aziende era stata affermata anche dalle Linee guida della Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014.

# Percorsi

## Comunicazione dell'apprendistato in modalità agile

Secondo l'art. 23, comma 1, della legge n. 81/2017 l'accordo individuale per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve formare oggetto della comunicazione obbligatoria preventiva di cui all'art. 9-*bis* del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510, convertito dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

Nella guida alla effettuazione della “*Comunicazione Smart Working*” pubblicata il 15 novembre 2017 (dato di avvio della relativa procedura telematica), sono contenute le regole di compilazione della comunicazione dell'accordo per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di “Lavoro Agile”.

In particolare nella *Sezione 1 - Datore di lavoro* vanno inseriti il Codice Fiscale e la Ragione sociale del datore di lavoro, mentre nella *Sezione 2 - Lavoratore* devono essere inseriti tutti i dati anagrafici del lavoratore apprendista in modalità agile: nome, cognome, comune o stato straniero di nascita, codice catastale del comune di nascita, codice fiscale).

Invece, nella *Sezione 3 - Rapporto di lavoro* vanno invece inserite le date di inizio del lavoro in modalità agile e di assunzione, accanto alla indicazione della Tipologia di contratto di lavoro applicato al rapporto di lavoro (laddove la guida evidenzia quali possibili valori: A01 - Lavoro a tempo indeterminato; A02 - Lavoro a tempo determinato e, appunto, A03 - Apprendistato).

Nella medesima sezione devono poi essere indicate la Posizione assicurativa territoriale Inail e la relativa Voce di tariffa Inail associata al rapporto di lavoro.

Nella *Sezione 4 - Accordo di smart working* vanno invece inserite la data di sottoscrizione dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore per lo svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile, con indicazione della classificazione dell'accordo basata sulla tipologia di durata del periodo di lavoro agile (se TI - Tempo indeterminato oppure TD - Tempo determinato) ed evidenziazione della durata, in numero di mesi, del periodo di lavoro agile (obbligatoria se la tipologia è a tempo determinato).

Infine, le ultime due sezioni (*Sezione 5 - Dati d'invio* e *Sezione 5.1 - Soggetto abilitato*) ineri-

scono alle specifiche tecniche della comunicazione. In particolare nella Sezione 5 va evidenziata la tipologia di comunicazione classificata in base alle seguenti voci: I - Inizio; M - Modifica; A - Annullamento sottoscrizione.

## Registrazioni sul Libro Unico del Lavoro

Si dovrà procedere alla registrazione dei dati dell'apprendista nel Libro Unico del Lavoro dapprima entro la fine del mese successivo all'inizio del rapporto di lavoro, evidenziando e annotando i dati anagrafici, tutti gli elementi retributivi, assicurativi, fiscali e previdenziali, nonché il calendario delle presenze, con specifica annotazione delle assenze (art. 39, commi 1 e 2, D.L. n. 112/2008, come convertito in legge n. 133/2008, secondo quanto chiarito dalla Circolare n. 20 del 21 agosto 2008 e dal *Vademecum* del 5 dicembre 2008).

Successivamente per ciascun mese di riferimento le prestazioni lavorative rese dall'apprendista dovranno essere annotate sul Libro Unico del Lavoro, al fine di evidenziare gli aspetti normativi, retributivi, previdenziali e fiscali del lavoro svolto e per consentire il controllo sul regolare svolgimento del rapporto lavorativo.

## Dichiarazione di assunzione

Anche l'instaurazione del rapporto di lavoro con l'apprendista, analogamente alla generalità dei lavoratori dipendenti, deve tenere conto dello specifico obbligo datoriale di consegnare al lavoratore assunto la “dichiarazione di assunzione”, contenente tutte le informazioni inerenti la gestione e le condizioni del rapporto di lavoro (art. 4-*bis*, comma 2, D.Lgs. n. 181/2000 come inserito dall'art. 6, comma 1, D.Lgs. n. 297/2002 e modificato dall'art. 40, comma 2, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla legge n. 133/2008, e dall'art. 5, comma 3, lettere da *a*) a *c*), della legge n. 183/2010).

L'adempimento in questione, peraltro, per effetto della semplificazione apportata dal D.L. n. 112/2008 potrà consistere nella copia del modello Unificato Lav di comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ovvero anche nel contratto individuale di lavoro qualora contenga anche tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, in attuazione della Direttiva comunitaria n. 91/533/Cee.