

APPROFONDIMENTI

Apprendistato e inserimento dei giovani nel mondo del lavoro

C24 Circolari 24 Lavoro | 4 dicembre 2025 | di Alessandro Necchio , Francesco Gallo e Alessia Aquila

Nel diritto del lavoro, l'apprendistato rappresenta uno strumento fondamentale di raccordo tra formazione e attività professionale. Tale istituto risponde alla logica di favorire un ingresso graduale e guidato nel mondo del lavoro, attraverso percorsi che coniugano crescita formativa e sperimentazione pratica. Il legislatore interviene definendo finalità, limiti e modalità di svolgimento di tali esperienze, con l'obiettivo di garantire che il processo di inserimento dei giovani avvenga in un quadro tutelato, coerente con le esigenze educative e con i principi di sicurezza e qualità del lavoro.

Scarica il Pdf della Circolare 24 Lavoro

Ascolta l'audio della Circolare 24 Lavoro

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, come previsto dall'art. 41 del D.Lgs. 81/2015.

La formazione rappresenta l'elemento essenziale del contratto, tanto che il relativo piano formativo deve essere inserito nel testo contrattuale, secondo quanto precisato dalla giurisprudenza (Cass. 10826/2023).

Viene definito come un contratto a causa mista, che unisce due profili distinti:

- 1. lo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione, tipico dell'elemento della sinallagmaticità che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato;
- 2. lo scambio tra attività lavorativa e formazione professionale, che il datore di lavoro è obbligato a garantire.

È la stessa giurisprudenza a specificare che in mancanza della formazione erogata dal datore di lavoro si configura un'ipotesi di nullità del contratto per illecità della causa, che comporta il disconoscimento del rapporto di apprendistato e la sua qualificazione sin dall'inizio come un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tre tipologie:

- 1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. 81/2015);
- 2. Apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. 81/2015);
- 3. Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D.Lgs. 81/2015).

Al di là degli elementi che caratterizzano ogni singola fattispecie, si rinviene un nucleo comune di norme applicate indistintamente a tutti i rapporti di apprendistato.

Disciplina generale

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come previsto dall'art. 51 del D.Lgs. 81/2015.

È rimessa invece alla legge la previsione di alcuni elementi che devono essere previsti in ogni contratto di apprendistato. Innanzitutto, il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e la sua durata non può essere inferiore a sei mesi, salvo le specifiche deroghe previste per le attività stagionali, nelle quali la contrattazione collettiva è autorizzata a definire modalità di utilizzo e una durata anche a tempo determinato per l'apprendistato professionalizzante.

Il contratto deve inoltre contenere il Piano Formativo Individuale, definito sulla base di modelli predisposti dalla contrattazione collettiva, dagli enti bilaterali o dall'istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'impresa.

È vietata, poi, la retribuzione a cottimo e, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, al datore di lavoro è consentito:

- inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica che l'apprendista dovrà conseguire o, in alternativa,
- definire una retribuzione erogata in percentuale in base all'anzianità di servizio e secondo quanto disposto dalla contrattazione collettiva.

Fondamentale è la presenza di un tutore o referente aziendale durante tutto il periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni per singolo evento. In caso di gravidanza, la maternità obbligatoria e facoltativa comporta la sospensione del periodo formativo, che riprende al termine dell'astensione.

Al termine dell'apprendistato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto con preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c. Si tratta di una delle ipotesi di cosiddetto recesso "ad nutum" previste tassativamente dalla legge, in deroga alla regola per cui ogni forma di recesso da parte del datore di lavoro deve essere suffragata da idonea giustificazione, in base a quanto disposto dall'articolo 3 della legge 604/1966. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina propria dell'apprendistato. Qualora nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso, invece, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nelle ipotesi di interruzione del rapporto per recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo, è dovuto il cosiddetto ticket di licenziamento, pari al 41% del trattamento mensile di NASPI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale maturati negli ultimi tre anni.

Requisiti oggettivi

In relazione ai limiti numerici, il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere varia in base al numero di lavoratori qualificati occupati:

- nelle imprese con meno di 3 dipendenti qualificati possono essere assunti al massimo 3 apprendisti;
- nelle imprese con organico minore di 10 dipendenti il rapporto non può superare il 100% delle maestranze specializzate;
- nelle imprese con organico pari ad almeno 10 dipendenti il numero di apprendisti che si possono assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate.

Per le imprese artigiane si applica, invece, l'art. 4 della legge n. 443/1985, che stabilisce limiti specifici in funzione del settore e del numero complessivo degli addetti:

- le imprese artigiane che non lavorano in serie possono assumere fino a 9 apprendisti, elevabili a 13 quando l'organico raggiunge i 22 addetti;
- le imprese che operano in serie con una lavorazione non completamente automatizzata possono assumere fino a 5 apprendisti, elevabili a 8 al raggiungimento di 12 addetti;
- nelle attività artigiane artistiche, tradizionali o dell'abbigliamento su misura, il numero massimo è pari a 16 apprendisti, elevabili a 24 con un organico fino a 40 addetti;
- nel settore delle costruzioni edili, il limite ordinario è di 5 apprendisti, aumentabile a 9 con un organico fino a 14 addetti.

Per quanto riguarda la stabilizzazione, esclusivamente nell'apprendistato professionalizzante e salvo diversa disciplina prevista dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, i datori di lavoro con almeno 50 dipendenti possono procedere a nuove assunzioni di apprendisti solo se, nei 36 mesi precedenti, abbiano confermato in servizio a tempo indeterminato almeno il 20% degli apprendisti in forza.

Sono esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora tale requisito non risulti soddisfatto, il datore di lavoro può comunque procedere all'assunzione di un solo ulteriore apprendista con contratto professionalizzante, ai sensi dell'art. 42, c. 8, del D.Lgs. 81/2015.

Gli apprendisti assunti in violazione di tali limiti devono essere considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di instaurazione del rapporto.

Requisiti soggettivi

Con riferimento ai limiti di età, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è accessibile ai giovani che abbiano compiuto 15 anni e non abbiano ancora compiuto il 25° anno di età.

Inoltre, per i minori è prevista una visita medica specialistica in fase di assunzione e successivamente con cadenza annuale fino al raggiungimento della maggiore età, nonché l'aggiornamento del Documento di Valutazione dei Rischi e l'acquisizione del certificato penale nei casi in cui il personale venga impiegato a stretto contatto con apprendisti minorenni.

L'apprendistato professionalizzante è consentito ai giovani di età compresa tra i 18 anni compiuti e i 30 anni non ancora compiuti (29 anni e 364 giorni). Tuttavia, per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2003, il contratto può essere stipulato già a partire dal 17° anno di età.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è rivolto, invece, ai giovani di età compresa tra i 18 e i 30 anni non ancora compiuti (29 anni e 364 giorni), i quali devono essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore, oppure di un diploma professionale integrato da certificato di specializzazione o, ancora, di un diploma di maturità professionale.

Vantaggi contributivi e assicurativi

I contratti di apprendistato prevedono una serie di vantaggi contributivi e assicurativi a favore sia del datore di lavoro che dell'apprendista.

Come suggerito dal Ministero del Lavoro, il regime contributivo ordinario dell'apprendistato non rientra nella fattispecie del beneficio contributivo. Quest'ultimo, infatti, si configura quale "eccezione" rispetto alla regola generale che impone oneri di carattere economico-patrimoniale ad una generalità di soggetti, rappresentando, pertanto, una deroga rispetto all'ordinario regime contributivo. Pertanto, non può rientrare in questa nozione il regime di sottocontribuzione previsto per l'apprendistato, in quanto costituisce, per tale tipologia contrattuale, l'ipotesi ordinaria (Ministero del Lavoro, circolare n. 5/2008). Ne deriva l'applicazione della contribuzione ridotta indipendentemente dal rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della Legge 296/2006, fra cui, ad esempio, il possesso di DURC regolare o il rispetto delle previsioni della contrattazione collettiva.

› **Contribuzione a carico dei datori di lavoro**

La contribuzione dovuta dal datore di lavoro è generalmente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, cui si aggiunge una contribuzione ulteriore dell'1,61% a finanziamento della NASPI, nonché la contribuzione a finanziamento delle forme di integrazione salariale. La contribuzione qui sopra riportata può tuttavia variare in base ai requisiti dimensionali aziendali. Infatti:

- per **aziende con un numero di dipendenti pari o inferiori a 9**, la contribuzione datoriale è prevista nella misura dell'1,50% per il primo anno, del 3% per il secondo anno e del 10% per il terzo anno;
- per **aziende con un numero di dipendenti superiore a 9**, l'aliquota contributiva è pari al 10% per l'intera durata del rapporto di apprendistato.

Secondo quanto previsto dalla L. 56/1987, la contribuzione nella misura del 10% viene applicata anche per tutto il primo anno successivo alla conferma in servizio a tempo indeterminato dell'apprendista. Tale agevolazione opera anche qualora il datore di lavoro trasformi anticipatamente il rapporto in contratto a tempo indeterminato; in questa ipotesi, il periodo agevolato decorre dalla data della trasformazione.

› **Contribuzione a carico dell'apprendista**

L'aliquota contributiva IVS a carico dell'apprendista è pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione e per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo formativo.

Dal punto di vista assicurativo, i datori di lavoro sono esonerati dal versamento del premio INAIL calcolato in sede di autoliquidazione. Nonostante l'esonero contributivo, gli apprendisti godono comunque della piena copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Apprendistato di primo livello

L'apprendistato di primo livello è finalizzato ad integrare, in un sistema di tipo duale, la formazione svolta presso l'azienda con quella erogata dalle istituzioni formative, al fine di consentire all'apprendista l'acquisizione di una qualifica o di un diploma professionale. Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale i giovani di età compresa tra i quindici e i venticinque anni non ancora compiuti (24 anni e 364 giorni) a condizione che lo stesso risulti regolarmente iscritto al percorso formativo, quindi:

- prima dell'avvio del percorso formativo, a condizione che la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente all'avvio del percorso formativo;
- a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005.

Questa tipologia di apprendistato, dunque, ha una finalità di coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative.

Il fine ultimo è il conseguimento di un titolo di studio di formazione secondaria di secondo grado per il tramite di un percorso formativo composto da formazione esterna (erogata dalla scuola) e da formazione interna (erogata dall'azienda), secondo quanto previsto dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 6 giugno 2022

La **durata** del contratto è determinata in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire e non può comunque superare i tre anni, estendibili a quattro nel caso di un diploma professionale quadriennale. Il D.M. 12 ottobre 2015 stabilisce la durata ordinaria dei percorsi, prevedendo:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica;
- 4 anni per il diploma di istruzione e formazione professionale o per il diploma di istruzione secondaria superiore;
- 2 anni per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato;
- 1 anni per l'ottenimento del diploma di istruzione e formazione professionale da parte di soggetti già qualificati nell'ambito dello stesso indirizzo, nonché per il certificato di specializzazione tecnica superiore.

La durata può essere prorogata fino ad un massimo di un anno nelle seguenti ipotesi:

- nel caso in cui l'apprendista abbia concluso con esito positivo il percorso di studi, per l'acquisizione o il consolidamento di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche per l'acquisizione del certificato relativo alla specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale;
- nel caso in cui, al termine del percorso d'istruzione, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, la certificazione di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

Il Piano Formativo Individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. La competenza in materia di standard formativi è attribuita alle Regioni. In assenza di regolamentazione regionale interviene il Ministero del Lavoro, mentre la contrattazione collettiva definisce le modalità di erogazione della formazione aziendale. La formazione esterna non può superare determinate percentuali dell'orario scolastico annuale: ad esempio, per il percorso finalizzato al diploma di istruzione secondaria superiore essa non può eccedere il 70% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e il 65% per il terzo, quarto e quinto anno.

Per attivare il contratto è necessario che il datore di lavoro sottoscriva un protocollo con l'istituzione formativa presso cui lo studente è iscritto, nel quale sono indicati il contenuto e la durata degli obblighi formativi, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato e il numero di ore da effettuare in azienda, in coerenza con le competenze attribuite alle Regioni e alle autonomie scolastiche. Il monte ore complessivo, interno ed esterno, deve essere congruo rispetto alla qualifica o al diploma da conseguire.

Dal punto di vista retributivo, la circolare 2/2022 del Ministero del Lavoro ricorda che il doppio status dell'apprendista di studente/lavoratore fa sì che questi abbia diritto:

- alla retribuzione e alla relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali e/o contratti collettivi nazionali di lavoro,
- alle tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria.

In particolare, l' articolo 43, comma 7 del D.Lgs. 81/2015 determina la retribuzione spettante al lavoratore assunto con contratto di apprendistato duale. Nello specifico, in assenza di disciplina contrattuale:

- per le ore di formazione svolte presso l'istituzione scolastica, quale formazione esterna, non è dovuta alcuna retribuzione da parte del datore di lavoro, che è esonerato da ogni obbligo retributivo e contributivo;
- per le ore di formazione svolte in azienda o comunque sotto la responsabilità del datore di lavoro, quale formazione interna, è dovuta una retribuzione in misura pari al 10% di quella spettante.

La formazione esterna non comporta obblighi contributivi, mentre le ore di formazione interna e quelle lavorate sono soggette a contribuzione sulla base della retribuzione effettivamente corrisposta. Le tutele assicurative variano in base alla tipologia di attività: la copertura INAIL per la formazione esterna è a carico dell'istituzione formativa, mentre per la formazione interna e per le ore lavorate la tutela INPS è assicurata dal datore di lavoro nell'ambito dell'aliquota contributiva.

Per lo svolgimento di attività stagionali, i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative possono prevedere modalità specifiche di utilizzo dell'apprendistato di primo livello, anche con contratto a tempo determinato.

Al termine del periodo formativo possono verificarsi diverse situazioni:

- il rapporto può proseguire automaticamente come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- le parti possono recedere con preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c.;
- il contratto può essere prorogato, per un massimo di un anno, ai sensi dell'art. 43, comma 4.

Il contratto si considera concluso alla data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale del percorso formativo.

Al termine del rapporto di apprendistato duale, vi è la possibilità di trasformare il rapporto in apprendistato professionalizzante al fine di conseguire una qualificazione professionale ai fini contrattuali secondo quanto previsto dall'art. 43, c. 9, D.Lgs. 81/2015. In questo caso, la durata complessiva dei due rapporti non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi interconfederali.

Sono previsti, infine, incentivi strutturali in caso di prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato: per i datori di lavoro privati è riconosciuto un esonero totale dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi INAIL) per un periodo massimo di 36 mesi, entro il limite di 3.000 euro annui, qualora l'apprendista abbia svolto presso la stessa azienda, nei sei mesi antecedenti il conseguimento del titolo di studio:

- attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30% del monte ore previsto;
- periodi di apprendistato finalizzati all'acquisizione della qualifica, del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Apprendistato di secondo livello

L'apprendistato di secondo livello, o apprendistato professionalizzante, rappresenta la forma maggiormente utilizzata di questa tipologia contrattuale.

Essa ha come obiettivo l'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali che consenta al lavoratore di svolgere una determinata attività lavorativa. La qualifica da conseguire è individuata sulla base dei profili professionali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dagli accordi interconfederali.

Possono essere assunti con tale tipologia contrattuale i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni). L'assunzione è consentita anche a partire dal diciassettesimo anno di età qualora il giovane sia già in possesso di una qualifica professionale (D.Lgs. 226/2005).

La durata del contratto è determinata dagli accordi interconfederali e dai CCNL, che stabiliscono sia la durata minima, non inferiore per legge a 6 mesi, sia la durata massima, che non può superare 3 anni nella generalità dei settori produttivi, estendibili a cinque per i profili professionali dell'artigianato.

Ai fini dell'instaurazione del rapporto occorre verificare eventuali precedenti esperienze lavorative del candidato: se l'apprendista è già in possesso della qualifica professionale per la quale si intende attivare il contratto, l'assunzione non è ammessa, poiché manca la possibilità di erogare un effettivo percorso formativo. Qualora il lavoratore abbia già svolto mansioni corrispondenti alla stessa qualifica per un periodo complessivo superiore alla metà della durata prevista dal CCNL per l'acquisizione della qualifica, il contratto di apprendistato non può essere stipulato. Diversamente, se l'esperienza pregressa è inferiore a tale limite, è consentita l'attivazione di un nuovo rapporto formativo.

In questa tipologia di apprendistato, la componente formativa si distingue tra:

- formazione tecnico/specialistica, c.d. professionalizzante e
- formazione trasversale, oggetto dell'offerta formativa pubblica.

La formazione professionalizzante è a carico del datore di lavoro, è finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-pratiche relative alla figura professionale oggetto dell'apprendistato ed è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. La durata e le modalità di erogazione sono definite dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi.

La formazione trasversale, erogata dalla Regione, varia in base al titolo di studio posseduto dall'apprendista ed è pari a:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I° grado (scuola media);
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Ai sensi dell'art. 46 del D.Lgs. 81/2015, la formazione svolta ai fini della qualificazione professionale deve essere registrata nel fascicolo elettronico del lavoratore, che contiene informazioni sui percorsi formativi ed educativi, sulle esperienze lavorative, sulla fruizione di provvidenze pubbliche e sui versamenti contributivi rilevanti per gli ammortizzatori sociali.

Il D.Lgs. 81/2015 ha esteso agli apprendisti professionalizzanti la tutela della cassa integrazione guadagni. Le aliquote contributive per CIGO e CIGS variano in base al settore e alla dimensione dell'impresa, con una specifica ripartizione tra datore di lavoro e apprendista. Per i datori non coperti da CIGO e non aderenti a un fondo di solidarietà, interviene il Fondo di integrazione salariale (FIS), finanziato da un contributo dello 0,50% per i datori fino a cinque dipendenti e dello 0,80% per quelli oltre tale soglia, ripartito rispettivamente nella misura di due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore.

Una particolare forma di apprendistato professionalizzante è l'apprendistato di ricollocazione, destinato ai lavoratori percettori di trattamenti di sostegno al reddito, quali NASPl o DIS-COLL. Questa tipologia, finalizzata alla qualificazione o riqualificazione professionale in vista del reinserimento occupazionale, non prevede limiti di età e impone la prosecuzione del rapporto alla conclusione del periodo formativo, salvo recesso per giusta causa o giustificato motivo. Essa prevede le stesse aliquote contributive dell'apprendistato professionalizzante, ma non consente la conservazione dei benefici contributivi per l'anno successivo alla stabilizzazione.

Infine, per i datori che operano con cicli produttivi stagionali, la contrattazione collettiva può prevedere specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato professionalizzante, anche mediante rapporti a tempo determinato, derogando così al principio della natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato. La relativa disciplina è interamente rimessa ai CCNL.

Apprendistato di terzo livello

Il contratto di apprendistato di terzo livello è finalizzato all'assunzione di soggetti per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per lo svolgimento di praticantati finalizzati all'accesso alle professioni ordinistiche.

Possono essere assunti con questa tipologia di contratto i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni) in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di diploma professionale conseguito attraverso percorsi integrati di istruzione e formazione professionale, eventualmente completati da un certificato di specializzazione tecnica superiore o dal diploma di maturità professionale conseguibile tramite corso annuale integrativo. Secondo questa tipologia di contratto non è possibile assumere lavoratori di età di 17 anni in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005.

In base all'art. 45, c. 1, D.Lgs. 81/2015 si ricava che la tipologia di apprendistato in questione è finalizzata:

- allo svolgimento di attività di ricerca;
- al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione;
- al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il Piano Formativo Individuale (PFI) è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa e definisce gli obiettivi formativi specifici dell'apprendista.

La durata dell'apprendistato di alta formazione e ricerca non può essere:

- inferiore a 6 mesi;
- superiore alla durata:
 - ordinaria dei percorsi di alta formazione;
 - prevista dal progetto di ricerca, nel limite di 3 anni (sono fatte salve possibilità di proroga di massimo 1 anno che le Regioni possono prevedere per particolari esigenze);
 - massima stabilità per il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica al fine dell'ammissione all'esame di Stato.

La formazione esterna è di competenza delle Regioni, che si avvalgono del parere delle associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, delle università, degli istituti tecnici e professionali e di altre istituzioni formative o di ricerca. Le modalità e i contenuti della formazione sono definiti mediante un apposito protocollo stipulato tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. La formazione esterna si svolge presso l'istituzione formativa e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e, di norma, non può superare il 60% dell'orario ordinamentale complessivo.

La retribuzione, secondo l'art. 45, c. 3, D.Lgs. 81/2015, è determinata dal CCNL di riferimento per ciascun livello di inquadramento.

Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, il lavoratore percepisce una retribuzione pari al 10% della retribuzione di riferimento spettante per il corrispondente livello, salvo diverse disposizioni del CCNL.

Per le ore di lavoro effettivamente svolte in azienda, la retribuzione è calcolata secondo le percentuali definite dal CCNL per il livello di inquadramento dell'apprendista. Per le ore di formazione esterna, svolte presso l'istituzione formativa, il datore di lavoro non ha alcun obbligo retributivo.

Al termine del periodo di apprendistato di alta formazione e ricerca vi è la possibilità di trasformare il rapporto in un contratto di apprendistato professionalizzante al fine di conseguire anche una qualifica ai fini contrattuali.

Sanzioni per violazioni relative al contratto di apprendistato

L'apparato sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 81/2015 ripropone le sanzioni già introdotte dalla previgente disciplina del D.Lgs. 167/2011.

> 1. Sanzioni per inadempimento nell'erogazione della formazione

Secondo quanto previsto dall'art. 47, c. 1, D.Lgs. 81/2015 , qualora il datore di lavoro non eroghi la formazione di propria esclusiva responsabilità che impedisce il raggiungimento delle finalità formative previste dal contratto, è prevista l'applicazione di una sanzione pari alla differenza tra contribuzione versata e quella effettivamente dovuta con riferimento al livello d'inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di sanzione per omessa contribuzione.

La sanzione trova applicazione solo in presenza di entrambi i requisiti:

- responsabilità esclusiva del datore di lavoro;
- mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Il datore di lavoro non è responsabile se la mancata formazione dipende da fattori estranei alla propria competenza.

> 2. Inadempimenti "recuperabili"

Nel caso in cui il periodo formativo non sia ancora concluso e in presenza di inadempimenti nell'erogazione della formazione prevista dal Piano Formativo, gli ispettori devono adottare un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Facendo riferimento all'apprendistato professionalizzante, possiamo ritenere responsabile il datore di lavoro quando al lavoratore non è consentito seguire:

- formazione interna erogata dal datore di lavoro;
- formazione trasversale erogata dalla Regione.

In relazione alla formazione trasversale, il datore di lavoro viene ritenuto responsabile quando:

- la regione/provincia autonoma abbia comunicato entro 45 giorni successivi alla comunicazione d'instaurazione del rapporto di lavoro, le date e le sedi in cui si svolgono i corsi;
- i corsi sono stati di fatto attivati.

Se invece la formazione esterna sarà facoltativa, non vi sarà alcuna responsabilità a carico del datore di lavoro e quindi non vi sarà applicazione di sanzione.

> 3. Violazioni delle disposizioni contrattuali collettive

Il datore di lavoro che non osservi le seguenti disposizioni è soggetto a sanzione amministrativa pecuniaria:

- mancata nomina di un Tutor o referente aziendale in possesso dei requisiti richiesti;
- redazione del contratto individuale di lavoro esclusivamente in forma scritta, comprensivo di:
 - dati delle parti,
 - retribuzione e CCNL applicato,
 - qualifica e livello da conseguire,
 - decorrenza e termine del periodo formativo (dal quale decorre il recesso con preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c., art. 42, D.Lgs. 81/2015);
- mancata consegna e sottoscrizione del Piano Formativo Individuale (PFI) al momento dell'assunzione (art. 42 D.Lgs. n. 81/2015).

In tali casi, il personale ispettivo applicherà le sanzioni previste dall'art. 7 c. 2 D.Lgs. 81/2015:

- sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 ad € 600, che può essere sottoposta a diffida prevista dall'art. 13 D.Lgs. 124/2004;
- in caso di recidiva, la sanzione amministrativa pecuniaria varia da € 300 ad € 1.500.