

**DECRETO LEGISLATIVO 14 Settembre 2011 , n. 167.**

**Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.**

**1. DEFINIZIONE.**

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

Esistono le seguenti tipologie di contratto di apprendistato:

- a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o che, comunque, ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere non più di tre apprendisti.

La precedente disposizione non si applica alle imprese artigiane.

**2. DISCIPLINA.**

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale.

I principi che dette fonti debbono rispettare sono i seguenti:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali;
- possibilità del riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni;
- possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;

- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile.

N.B. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

### **3. PREVIDENZA ED ASSISTENZA SOCIALE.**

Debbono essere garantiti agli apprendisti:

- a) l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) l'assicurazione contro le malattie;
- c) l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) la maternità;
- e) l'assegno familiare.

### **4. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE.**

Possono essere assunti con questo tipo di contratto di apprendistato, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale *ex* DLgs.vo n. 226/05;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro.

### **5. CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE.**

Possono essere assunti con questo tipo di contratto di apprendistato, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del DLgs.vo n. 226/05, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione nonché la durata del contratto, che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato.

Codesta formazione è integrata dalla offerta formativa pubblica per un monte ore complessivo non superiore a centoventi per la durata del triennio ed è disciplinata dalle Regioni.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

## **6. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA.**

Possono essere assunti on questo tipo di contratto di apprendistato, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del DLgs.vo n. 226/05 il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

## **7. STANDARD PROFESSIONALI E FORMATIVI. CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE.**

Entro dodici mesi dalla entrata in vigore del decreto in commento il Ministero del lavoro definisce gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione.

Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito presso il Ministero del lavoro il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro.

Le competenze acquisite dall'apprendista potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni sulla base del repertorio delle professioni e registrate sul libretto formativo.

## **8. VIOLAZIONI E SANZIONI AL DATORE DI LAVORO.**

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle sue finalità, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.

Qualora emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi sull'apprendistato il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro.

## **9. LIMITI NUMERICI E LAVORATORI IN MOBILITA'.**

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.

Per essi trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. n. 604/66 nonché il regime contributivo agevolato e l'incentivo della L. n. 223/91.

## **10. ABROGAZIONI.**

Ferma restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere, con l'entrata in vigore del presente decreto sono abrogati la L. n. 25/55, gli artt. 21 e 22 della L. n. 56/87, l'articolo 16 della L. n. 196/97 e gli artt. da 47 a 53 del D.Lgs.vo n. 276/03.