



Apprendistato Professionalizzante

Sportello Informativo per le Imprese

il contratto
la formazione
i vantaggi fiscali
stages e tirocini

[La normativa](#)

[L'apprendistato](#)

[La formazione](#)

[I vantaggi dell'apprendistato](#)

[Il tirocinio](#)

[Chiedi Informazioni](#)

[FAQ](#)

Menu

[Normativa](#)

[Apprendistato](#)

[Formazione](#)

[Vantaggi fiscali](#)

[Tirocinio](#)

[FAQ](#)

La
normativa
regionale

CAMPANIA

Link Utili

[timevision.it](#)

[sportellogaranziegiov](#)

[sportelloaltaformazio](#)

[piuimpresa.info](#)

[oggilavoro.com](#)

[Home](#)

FAQ - Domande frequenti

Share: [Facebook](#) [Twitter](#) [Google Plus](#) [LinkedIn](#)

[APPRENDISTATO](#)

[TIROCINIO](#)

DOMANDE FREQUENTI APPRENDISTATO

1) Che cos'è il contratto di apprendistato?

Risposta: Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro tempo indeterminato e a contenuto formativo (c.d. a causa mista) in quanto si caratterizza per l'alternanza di momenti lavorativi e momenti di formazione che si svolgono in impresa o all'esterno, presso strutture formative specializzate. L'art. 1, co. 1 D.lgs 167/2011 definisce il contratto di apprendistato "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

2) Qual'è attualmente la normativa che regola l'apprendistato?

Risposta: e' il D. lgs. 176/2011, entrato in vigore il 25/10/2011. La Regione Campania ha recepito la nuova normativa nazionale con la Legge 20/2012.

3) Quali aziende possono assumere apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante?

Risposta: tutte le aziende del territorio nazionale che applichino Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro che abbiano acquisito la normativa sull'apprendistato professionalizzante (che al momento, ma ancora per poco, è la Legge Biagi). Ad oggi quasi tutti i CCNL hanno acquisito la suddetta normativa, salvo poche eccezioni (es.: cooperative sociali)

4) Chi può essere assunto con contratto di apprendistato professionalizzante?

Risposta: giovani italiani o con permesso di soggiorno di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti).

5) Un'azienda quanti apprendisti può assumere?

Risposta:

- per le Aziende con un numero di lavoratori pari e/o superiori alle 10 unità non può essere superato il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Es.: in un'azienda con 10 lavoratori specializzati o qualificati, il

Richiedi Info via mail

Nome: *

Cognome: *

email: *

Tel:

Cellulare: *

o
altro recapito telefonico

Domanda: *

Vorrei ricevere informazioni su ...

Accetto : *



Autorizzo al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento EU 2016/679 ed in conformità alle prescrizioni del D.Lgs. 196/03 e s.m.i. per le seguenti finalità: 1) Ricevere informazioni 2) Essere contattato a mezzo mail e/o telefono

numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza per ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è possibile assumere 3 apprendisti.

- Per la Aziende con un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità, il rapporto è pari al 100% delle maestranze qualificate. Es.: se un'azienda ha 7 dipendenti assunti a tempo indeterminato, potrà assumere massimo 7 apprendisti.
- Diverso è il discorso per le ditte individuali o Aziende senza dipendenti: in tal caso il datore di lavoro, pur non avendo maestranze qualificate in azienda, potrà assumere fino ad un massimo di 3 apprendisti.

6) Quali sono i limiti di assunzione per le imprese artigiane?

Risposta: per le imprese artigiane i limiti differiscono a seconda della dimensione e della tipologia dell'azienda (L. 8 agosto 1985, n. 443, art. 4):

- Imprese che non lavorano in serie: massimo 18 dipendenti compresi gli apprendisti che non devono superare le 9 unità (il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 22 a condizione che le unità in più siano apprendisti)
- Imprese che lavorano in serie con lavorazioni non del tutto automatizzate: massimo 9 dipendenti compresi gli apprendisti che non devono superare le 5 unità (il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 12 a condizione che le unità in più siano apprendisti)
- Imprese che lavorano nei settori della lavorazione artistica, tradizionale e dell'abbigliamento su misura: massimo 32 dipendenti compresi gli apprendisti che non devono superare le 16 unità (il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 40 a condizione che le unità in più siano apprendisti)
- Imprese edili: massimo 10 dipendenti compresi gli apprendisti che non devono superare le 5 unità (il numero massimo dei dipendenti può essere elevato a 14 a condizione che le unità in più siano apprendisti).

7) Nel calcolo del numero dei dipendenti dell'azienda, quali tipologie di contratti bisogna considerare?

Risposta: e' necessario distinguere due casi:

- Ai fini del calcolo del numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, (vedi domanda n.4), si devono calcolare solo i dipendenti specializzati e qualificati, indipendentemente dalla tipologia di contratto subordinato (esclusi i collaboratori a progetto). I lavoratori part - time vanno calcolati in proporzione alle ore previste dal contratto.
- Ai fini della possibilità per il titolare di ricoprire il ruolo di tutor nelle aziende con meno di 15 dipendenti, si devono considerare tutti i dipendenti, indipendentemente dalla tipologia di contratto subordinato e dalla specializzazione. Gli apprendisti vanno calcolati in proporzione alle ore contrattate.

8) Quanti apprendisti può seguire contemporaneamente un tutor?

Risposta: ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti

contemporaneamente. Per le imprese artigiane valgono le proporzioni numeriche poste dalla legge - quadro di settore.

9) Quali requisiti deve possedere un dipendente per essere tutor?

Risposta: il lavoratore dipendente designato dall'impresa per ricoprire il ruolo di tutor deve:

- Possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato;
- Svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- Possedere almeno 3 anni di esperienza lavorativa. (Questo requisito non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica).

10) Il contratto di apprendistato può essere utilizzato per lavoratori in mobilità?

Risposta: Tra le novità più interessanti contenute nel nuovo testo univo sull'apprendistato (D.lgs 167/2011), spicca la possibilità di assumere con tale tipologia contrattuale i lavoratori in mobilità. Recita infatti, l'art 7, co. 4, che " ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato lavoratori in mobilità".

I lavoratori in mobilità possono essere assunti tramite contratto di apprendistato a prescindere dall'età anagrafica, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. La disposizione prevista nel Testo Unico dell'Apprendistato è chiarita nell'Interpello 21/2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

11) Ai vecchi contratti di apprendistato quale normativa si applica?

Risposta: la vecchia normativa (legge Biagi/Legge Treu), sia per ciò che concerne la durata sia per quanto riguarda i benefici economici.

12) La nuova normativa sull'apprendistato si applica solo al settore privato o anche a quello pubblico?

Risposta: ad entrambi. Attualmente si stanno elaborando le modalità di reclutamento (concorso pubblico) per l'assunzione di apprendisti anche nel settore della P. A.

13) Ai sensi del Nuovo Testo Unico (D. Lgs 176/2011) quanto deve durare un contratto di apprendistato?

Risposta: il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, nel quale è previsto un periodo di formazione. La durata massima del periodo di formazione per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è di tre anni (elevata a cinque per le figure professionali dell'artigianato), determinata dagli Accordi Interconfederali o dai CCNL sulla base dell'età dell'apprendista e del tipo di qualifica contrattuale da conseguire.

14) La nuova normativa sull'apprendistato contempla l'apprendistato stagionale?

Risposta: sì. L'apprendistato stagionale è una forma di apprendistato a tempo determinato prevista per le aziende

caratterizzate da attività stagionali e cicliche, quali (cfr. decreto del Presidente della Repubblica n. 1525 del 1963):

- attività turistiche;
- attività agricole;
- attività di lavorazione delle materie prime connesse ad attività agricole anche esse stagionali.

E' possibile articolare l'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti sia compreso in un periodo complessivo di 48 mesi consecutivi di calendario. Per i rapporti di apprendistato stagionale e per i rapporti di apprendistato la cui durata non coincide con l'anno intero, l'impegno formativo annuo di cui ai commi precedenti si determina riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto di lavoro.

15) Quanto durano gli sgravi contributivi a favore del datore di lavoro?

Risposta: lo sgravio contributivo viene mantenuto per tutta la durata del rapporto di apprendistato, con la sola esclusione dello sgravio pari al 100% (per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016) che può durare al massimo per tre anni anche per i contratti per i quali è prevista una durata superiore ai tre anni (assunzioni ai sensi della "vecchia" normativa e assunzioni ai sensi del TU riferite a particolari professionalità dell'artigianato per le quali sono previsti 5 anni di apprendistato). Pertanto, allo scadere del terzo anno di sgravio contributivo, pari al 100%, l'impresa potrà godere della contribuzione pari al 10% per tutto l'ulteriore periodo di apprendistato e per i 12 mesi successivi alla qualificazione del rapporto di lavoro avvenuta al termine della componente formativa del contratto.

Per accedere allo sgravio contributivo previsto dalla L. n. 183/2011 in relazione alle assunzioni di apprendisti, i datori di lavoro dovranno provvedere all'invio della dichiarazione "de minimis".

Con decorrenza 1 gennaio 2013 è prevista, anche per gli apprendisti, la contribuzione Aspi pari a 1,61%.

16) Gli apprendisti possono accedere agli ammortizzatori sociali?

Risposta: sì, agli apprendisti che abbiano perduto involontariamente l'occupazione spetta l'indennità di disoccupazione ASPI.

17) Cosa succede alla scadenza del rapporto di lavoro di apprendistato?

Risposta: Risposta: Alla scadenza del termine l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio con contratto a tempo indeterminato, salvo che entrambi le parti abbiano esercitato la facoltà di recesso a norma dell'art. 2118 c.c, con preavviso.

18) Nella disciplina della formazione in apprendistato, se la contrattazione collettiva è difforme dalla normativa regionale, cosa prevale?

Risposta: la normativa regionale, come già stabilito dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010, con la quale è stato abrogato, appunto perchè incostituzionale, il comma 5 ter dell'art. 49 del D. Lgs 276/2003, che stabiliva che, in caso di formazione "esclusivamente aziendale", la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato fosse rimandata ai CCNL e non più alle Regioni.