



La Gestione del personale dipendente

Il Contratto di Apprendistato

24 Febbraio 2026

dott. Andrea GRASSEDONIO

DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81

Capo V - artt. da 41 a 47



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

L'attuale normativa definisce le diverse tipologie e caratteristiche del contratto. In particolare, l'apprendistato si articola in tre principali forme, ognuna con obiettivi formativi e professionali specifici, da realizzare attraverso i rispettivi percorsi individuati dal legislatore.

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

a) Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Rivolto a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni.

Ha una durata minima di **sei mesi** e può arrivare fino ad un massimo di **3 anni**, a seconda delle esigenze formative. In caso di diploma di istruzione e formazione professionale, invece, la durata massima è di **quattro anni**.

È finalizzato all'acquisizione di qualifiche professionali e diplomi

Si alternano periodi di studio e periodi di lavoro in azienda

Al termine dell'esame, se superato, l'azienda potrà decidere se assumerlo stabilmente con altra tipologia contrattuale o meno.



Apprendistato di primo livello – i requisiti



Il giovane deve possedere il titolo di studio adatto.

- apprendistato duale per acquisire la qualifica professionale e il diploma di istruzione secondaria superiore; in questo caso, è necessario il diploma di terza media
- apprendistato per il diploma professionale, per il quale è necessario aver terminato il quarto anno in seguito alla qualifica triennale
- apprendistato per ottenere la specializzazione tecnica superiore; in questo caso, il titolo di studio richiesto varia a seconda della specializzazione da ottenere.

Per quanto concerne **i datori di lavoro**, è necessario che possiedano le capacità strutturali, tecniche e formative atte a garantire l'effettivo svolgimento dell'inserimento giovani tra 15 e 25 anni.

Apprendistato di primo livello – i requisiti



I quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico che vengono assunti con un contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, possono effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali

Interpello Min. Lavoro e politiche sociali 21.3.2016 n. 11

b) Apprendistato professionalizzante



destinato a giovani tra i 18 e i 29 anni



E' finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale che abbia rilevanza ai fini contrattuali.

La durata minima è di sei mesi, con un massimo di tre anni.

Gli accordi interconfederali o i Contratti Collettivi devono stabilire la durata e le modalità di erogazione della formazione. (Artigianato)

Prevede una formazione da svolgere sia in azienda, sotto la responsabilità del datore di lavoro, sia all'esterno, attraverso l'offerta formativa pubblica.

b) Apprendistato professionalizzante



La durata minima è di sei mesi, con un massimo di tre anni.

ad **esclusione** dei rapporti di apprendistato professionalizzante per attività di lavoro in cicli stagionali

elevabili a 5 per le figure professionali dell'**artigianato** individuate dalla contrattazione collettiva di categoria

b) Apprendistato professionalizzante senza limiti di età



per i lavoratori :

- beneficiari di indennità di mobilità
- di trattamento di disoccupazione ad es., NASpl e DIS-COLL (circ. INPS 14.11.2018 n. 108,);
- di aziende beneficiarie del trattamento di ulteriori 12 mesi di proroga CIGS
- per le aziende in transizione occupazionale (art. 1 co. 248 della L. 30.12.2021 n. 234;)

L'assunzione deve ritenersi riferita ai **lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.**

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

È finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, titoli di studio di alta formazione artistica, musicale e coreutica; lauree triennali e magistrali; laurea magistrale a ciclo unico; master di I e II livello; dottorato di ricerca; i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Ha una durata minima di 6 mesi. la **durata massima è variabile** a seconda del percorso formativo:
2 anni con master biennale; 3 anni con laurea e ricerca;
ed è fissata dalle Regioni in accordo con le istituzioni che lo attuano

Il piano formativo individuale deve essere sottoscritto tra datore di lavoro, istituzione formativa e apprendista

L'azienda deve stipulare con l'istituto/università un apposito protocollo formativo, come stabilito dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2025



Limiti quantitativi

L'assunzione è soggetta a specifici limiti numerici rispetto all'organico dell'azienda, determinato in base alla normativa in vigore (art. 42 co. 7 del DLgs. 81/2015), che variano in base alla composizione della forza lavoro

- rapporto 3:2: il numero degli apprendisti non può superare il rapporto di 3 per ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati.
- limite per aziende con meno di 10 dipendenti: per le aziende con meno di 10 dipendenti, il numero degli apprendisti non può superare il 100% dell'organico.
- aziende senza lavoratori qualificati: se l'azienda non ha lavoratori specializzati o qualificati o ne ha in numero inferiore a 3, può assumere fino ad un massimo di 3 apprendisti.

Le predette previsioni non trovano applicazione con riferimento alle imprese artigiane. Per i datori di lavoro che hanno alle loro dipendenze almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla stabilizzazione di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, realizzata attraverso la conversione del loro contratto in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Verificare sempre in ogni caso cosa prevede il CCNL di riferimento.



Aspetti contrattuali

Contratto a causa mista (lavoro e formazione), prevede specifiche modalità di redazione e attuazione. L'obbligo formativo è essenziale ed è appositamente sanzionato in caso di inadempimento. Il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che la formazione è stata svolta secondo i piani previsti.

Requisiti e contenuti:

- **forma scritta:** il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta ai fini della prova; deve contenere una indicazione chiara del piano formativo individuale. Una copia del contratto individuale deve essere consegnata all'apprendista (circ. Min. Lavoro 11.11.2011 n. 29), insieme con la copia della comunicazione di assunzione trasmessa telematicamente al Centro per l'Impiego.
- **obbligo formativo:** la formazione deve essere erogata in azienda, sotto la responsabilità e la supervisione del datore di lavoro, ma anche attraverso percorsi esterni stabiliti da enti formativi accreditati o attraverso l'offerta formativa pubblica. È fondamentale che il datore di lavoro possa provare che la formazione sia stata adeguatamente realizzata nei tempi previsti e che l'apprendista abbia partecipato attivamente.
- **tutor aziendale:** l'impresa deve designare un tutor o referente che seguirà l'apprendista, monitorando l'andamento dell'attività lavorativa e formativa e redigerà il registro della formazione interna.



Contenuto del contratto di apprendistato

- **inquadramento e retribuzione:** l'apprendista può essere inquadrato a due livelli inferiori rispetto a quello previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per le mansioni che svolge, oppure può ricevere una retribuzione ridotta in misura percentuale, legata all'anzianità di servizio, rispetto al livello che sarà acquisito al termine dell'apprendistato;
- **La durata:** quando termina il periodo di apprendistato Il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro (Cassa Integrazione), che abbiano una di durata superiore a 30 giorni
- **tutor aziendale:** deve essere presente un tutore o referente aziendale che segua e supervisioni l'apprendista, assicurando che il percorso formativo sia rispettato



La Formazione



Il tratto caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che **il datore di lavoro**, nell'esecuzione dell'obbligazione posta a suo carico, **è tenuto ad erogare**, come corrispettivo della presentazione di lavoro:

- **la retribuzione**,
- **la formazione necessaria** all'acquisizione o alla riqualificazione di una professionalità.

Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie

Durante tutta la durata dell'apprendistato il datore di lavoro ha l'obbligo di erogare formazione al dipendente tenendone traccia su apposito registro che deve essere firmato, di volta in volta, sia dal datore di lavoro che dell'apprendista.



Il finanziamento alla formazione

La formazione viene spesso finanziata da fondi regionali o contributi statali, riducendo ulteriormente il costo legato alla crescita professionale della persona assunta.

Questo permette alle aziende di formare personale altamente qualificato e in linea con le proprie esigenze specifiche, senza dover affrontare costi elevati.

Le Regioni qui giocano un ruolo fondamentale perché finanziano **sia la formazione di base che quella trasversale** dei nuovi lavoratori con l'obiettivo di favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

La Formazione – le imprese multilocalizzate



Le imprese che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è fissata la sede legale ed accentrare le comunicazioni obbligatorie di assunzione presso il Servizio informatico ove è fissata la sede legale.

Con particolare riferimento al percorso formativo si precisa che la disposizione va applicata compatibilmente con l'offerta formativa pubblica della Regione dove l'apprendista svolge la propria attività, senza che ciò comporti un obbligo di frequenza di corsi fuori Regione che possono comportare maggiori oneri per le imprese.

Per quanto concerne la formazione specialistica il punto di riferimento rimane il Ccnl applicato e quanto indicato nel Piano formativo individuale (Pfi)

Cassazione Civile | sez. lav. | 24 apr 2023 | N. 10826

Lavoro subordinato; Costituzione del rapporto; Assunzione; Contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, per la cui stipula è richiesta la forma scritta "ad substantiam", deve necessariamente contenere **il piano formativo individuale** nel corpo dell'atto, **senza possibilità di rinvio ad un documento esterno**, in quanto l'elemento professionalizzante qualifica la causa, con la conseguenza che la volontà negoziale del lavoratore deve formarsi sulla base della piena consapevolezza del percorso proposto e della sua idoneità per l'acquisizione della qualifica.

Cassazione Civile | sez. lav. | 13 mar 2024 | N. 6704

Lavoro autonomo; Lavoro subordinato; Contratto di apprendistato; Forma scritta

In tema di contratto di apprendistato, il requisito della forma scritta, previsto ratione temporis dall'art. 2, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 167 del 2011, va inteso in senso funzionale, in quanto prescritto a pena di nullità "di protezione" di una delle parti contrattuali, sicché esso è rispettato solo quando è redatto per iscritto anche il piano formativo individuale.



Cassazione Civile | sez. lav. | 16 mar 2025 | N. 6990

Lavoro subordinato; Apprendistato (tirocinio); Formazione dell'apprendista mancante o gravemente carente; Conseguenze

In tema di contratto di apprendistato, pur nell'assetto regolativo di cui al d.lgs. n. 81 del 2015, la mancanza o carente formazione dell'apprendista, se qualificata dalla gravità dell'inadempimento, comporta la nullità del contratto per mancanza di causa, determinandone la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, sicché al lavoratore va riconosciuto ex tunc il trattamento giuridico ed economico previsto dagli accordi collettivi, con riferimento a quest'ultimo tipo contrattuale.

Spetta al datore di lavoro provare la formazione dell'apprendista

È onere del datore di lavoro provare di aver assolto all'obbligo formativo necessario a qualificare il lavoratore apprendista. Lo ha chiarito il Tribunale di Firenze con la sentenza n. 496 del 4 aprile 2025, che offre numerosi spunti su questa tipologia contrattuale e sugli adempimenti che il datore di lavoro deve svolgere affinché ne siano rispettati i requisiti di legittimità. Il rischio, come confermato dallo stesso tribunale, è quello della conversione del contratto, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro qualificato.

La Formazione



ORDINE DOTTORI
COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
TORINO

Fondazione
Piero Piccatti e
Aldo Milanese

Cassazione Civile | sez. lav. | 3 ago 2020 | N. 16595

Lavoro; Lavoro subordinato Inadempimento degli obblighi di formazione; Trasformazione in contratto a tempo indeterminato; Valutazione della obiettiva rilevanza dell'inadempimento; Necessità; Criteri; Coessenzialità dell'attività teorica e pratica; Limitata discrezionalità del datore di lavoro nella attuazione del programma di formazione.

In tema di contratto di apprendistato, l'inadempimento degli obblighi di formazione ne determina la trasformazione, fin dall'inizio, in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove l'inadempimento abbia un'obiettiva rilevanza, concretizzandosi nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, ovvero in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi indicati nel progetto di formazione e trasfusi nel contratto, ferma la necessità per il giudice, in tale ultima ipotesi, di valutare, in base ai principi generali, la gravità dell'inadempimento ai fini della declaratoria di trasformazione del rapporto in tutti i casi di inosservanza degli obblighi di formazione di non scarsa importanza. E' comunque consentito al datore di lavoro l'uso di una circoscritta discrezionalità nel realizzare il programma di formazione, che si traduce nella possibilità di alternare la fase teorica con la fase pratica tenendo conto delle esigenze dell'impresa; tale discrezionalità non può però mai spingersi fino ad espungere una delle due fasi dalla esecuzione del contratto, atteso che entrambe sono coesenziali.

Il Licenziamento

Segue le stesse regole previste per i licenziamenti illegittimi.

Nei contratti di apprendistato per titoli e diplomi professionali, diplomi di istruzione secondaria superiore e certificazioni di specializzazione tecnica superiore, il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi individuati dall'ente di formazione costituisce un valido motivo di licenziamento.

Infine, dopo la fine dell'apprendistato, entrambe le parti possono recedere dal contratto (art. 2118 c.c.), con notifica di preavviso dal medesimo termine, senza obbligo di motivazione.



Cassazione Civile | sez. lav. | 19 set 2016 | N. 18309

Lavoro subordinato; Avviamento al lavoro (collocamento); Tirocinio; Rapporto di apprendistato.

In tema di contratto di apprendistato, il datore di lavoro può recedere al termine del rapporto con tempestiva disdetta, la quale, in forza del disposto di cui all'art. 1218 c.c., richiamato dall'art. 55 della legge n. 25 del 1955, "ratione temporis" applicabile, deve intervenire nel termine e nei modi stabiliti dalle norme collettive, dagli usi o secondo equità, **sicché non è tempestiva se esercitata il giorno prima della conclusione del rapporto di apprendistato, in violazione del termine di preavviso contrattuale, derivandone, in forza dell'art. 19 della l. n. 25 cit., la continuazione del rapporto lavorativo come ordinario rapporto di lavoro subordinato assoggettato alla regola generale in materia di durata, del tempo indeterminato.**

Le Dimissioni



Nel caso in cui l'apprendista decida di dimettersi, dovrà seguire la procedura telematica prevista dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015.

La medesima procedura si applica anche agli apprendisti che abbiano recesso al termine del periodo di formazione, anche se non sussiste alcun obbligo di motivazione.

Tale circostanza non preclude l'applicabilità della procedura telematica, trattandosi comunque di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quindi soggetto alle regole generali (interpello Min. Lavoro 15.7.2016 n. 47).

Le Agevolazioni: NORMATIVE

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalle leggi e dai contratti collettivi per l'applicazione di altre normative o istituti. ad esempio:

- **non si computano** nell'organico ai fini dell'assolvimento degli obblighi di **collocamento mirato** (L. 68/1999);
- **per le aziende artigiane**
 - per lavorazioni in serie che comportano l'uso prevalente della macchina con un intervento minimo da parte dell'uomo e non del tutto automatizzate ovvero lo sono solo in parte: è previsto un numero massimo di lavoratori pari a 9 (compresi un numero massimo di 5 apprendisti) elevabile a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
 - per lavorazioni non in serie dove vengono a risultare prevalenti, in senso tecnico e funzionale, la partecipazione e il lavoro degli addetti rispetto alle attrezzature ed agli strumenti: è previsto un numero massimo di lavoratori pari a 18 (compresi un numero massimo di 9 apprendisti) elevabile a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
- **Facoltà di cessazione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato**, datore di lavoro e lavoratore hanno entrambi la facoltà di recedere ad nutum, ossia senza obbligo di motivazione, nel rispetto del solo obbligo di dare il preavviso



Le Agevolazioni: ECONOMICHE

Retribuzione ridotta

L'apprendista può essere retribuito tramite due distinte modalità, riconducibili al "sottoinquadramento" o alla "percentualizzazione".

Il datore di lavoro può corrispondere all'apprendista una retribuzione "ridotta" potendo ricorrere, sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo nazionale di riferimento: al sistema del c.d. "sotto inquadramento", basato sulla facoltà, attribuita dalla legge, di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante, in riferimento al CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto;

ovvero,

alla c.d. "percentualizzazione della retribuzione", stabilita in misura percentuale rispetto a quella corrispondente allivello da acquisire e proporzionata all'anzianità di servizio



Le Agevolazioni: ECONOMICHE continua

Esenzione dalla retribuzione per le ore di formazione esterna

Per i contratti di apprendistato **di primo e di terzo livello**, salvo diverse previsioni dei Contratti Collettivi, è previsto che per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo.

Retribuzione ridotta per la formazione interna

Sempre per i contratti di primo e terzo livello, per le ore di formazione che avvengono all'interno dell'azienda il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista una retribuzione ridotta per l'importo corrispondente al **10% di quella dovuta**. Questo consente al datore di lavoro di abbattere i costi legati alla formazione in azienda.

E' possibile **dedurre il** relativo costo del personale dalla base IRAP

Niente contributo di licenziamento per l'apprendistato di primo livello

Circolare INPSn. 108/2018



Tutele Previdenziali

Le forme previdenziali ed assistenziali coinvolte nel regime contributivo vigente per gli apprendisti, ai sensi dall'art. 42, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego.

L'estensione della tutela in materia di malattia ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, a decorre dal 1° gennaio 2007, ha fatto sì che tale tutela interessi i lavoratori con qualifica di apprendista occupati in qualsiasi settore di attività, indipendentemente dalla qualifica attribuita al termine della qualificazione.

Spetta quindi anche agli apprendisti del settore industria che al termine dell'apprendistato conseguiranno la qualifica di impiegato, per il quale, invece, l'indennità economica di malattia non spetta .



Agevolazioni Contributive - Lavoratore

La previsione di una minore aliquota contributiva per i lavoratori apprendisti non configura un'ipotesi di agevolazione contributiva.

Contribuzione apprendista:

La contribuzione a carico del lavoratore è pari al **5,84%**

Si applica indipendentemente dalla tipologia di apprendistato, per tutta la durata del rapporto e nei 12 mesi successivi alla qualificazione dell'apprendista in caso di mantenimento in servizio, e **non è soggetta a riduzioni o sgravi.**

Se l'azienda è soggetta alla CIGS, all'aliquota del 5,84% si deve sommare lo 0,30%: l'onere contributivo a carico dell'apprendista è quindi pari al **6,14%**.

Analogamente, qualora l'azienda sia soggetta al FIS o ai Fondi di solidarietà bilaterali, alternativi o territoriali, l'aliquota a carico dell'apprendista può aumentare per la quota parte a suo carico dovuta a tali fondi.



Agevolazioni Contributive – Datore di Lavoro

Contribuzione per il datore di lavoro:

aziende con più di 9 dipendenti

- l'aliquota contributiva è pari al **10%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- a decorrere dal 1° gennaio 2013, agli apprendisti è estesa la contribuzione **dell'1,61%** a finanziamento della **Contribuzione Naspi**

aziende fino a 9 dipendenti

- **1,5 %** per i mesi dal 1° al 12° (pari al primo anno di apprendistato);
- **3%**, per i mesi dal 13° al 24° (pari al secondo anno di apprendistato);
- **10%**, per i mesi successivi al 24°, quindi a partire dal terzo anno di apprendistato

oltre la **Contribuzione Naspi dell'1,61%** dovuta sia da parte dei datori di lavoro artigiani che non artigiani.



Agevolazioni Contributive – Datore di Lavoro

Gli apprendisti sono assicurati presso l'INAIL, ma il datore di lavoro non ne versa il premio

La copertura assicurativa si estende anche all'attività di insegnamento complementare, essendo le ore di insegnamento teorico considerate a tutti gli effetti lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Il regime contributivo agevolato non si applica nel caso di assunzione con contratto di apprendistato di lavoratori provenienti dalle liste di mobilità.

Con riferimento ai lavoratori beneficiari di trattamenti di disoccupazione assunti come apprendisti, l'obbligo assicurativo è adempiuto come per la generalità degli apprendisti, con il premio compreso nella contribuzione del 10% (INPS, Circolare n. 108/2018).



Contribuzione Ammortizzatori Sociali

Per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni in materia di trattamenti di integrazione salariale ordinaria e/o straordinaria (CIGO/CIGS) e dei Fondi di solidarietà bilaterali di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle relative prestazioni.



Contribuzione al fondo di integrazione salariale (FIS)

datori di lavoro che occupano mediamente **fino a 5 dipendenti**, nella misura dello **0,50%**,

di cui:

- lo 0,333% a carico del datore di lavoro (2/3)
- lo 0,167% a carico del dipendente (1/3)

datori di lavoro che occupano mediamente **più di 5 dipendenti**, nella misura dello **0,80%**,

di cui:

- lo 0,533% a carico datore di lavoro (2/3)
- lo 0,267% a carico lavoratore (1/3).

Contribuzione Ammortizzatori Sociali - continua

Contribuzione CIGS

è previsto a carico dei datori di lavoro un contributo ordinario nella misura dello 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, di cui lo 0,30% a carico del dipendente.

Contribuzione fondi di solidarietà bilaterale obbligatori

La contribuzione dovuta al Fondo cui aderisce l'azienda è stabilita dal singolo Fondo, alla regolamentazione del quale si rinvia.



Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in un contratto di apprendistato professionalizzante



E' possibile

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in:

apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.

In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 42, comma 5

Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in un contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca



E' possibile

previo **aggiornamento del piano formativo individuale** e nel **rispetto** dei requisiti dei **titoli di studio** richiesti per l'accesso ai percorsi.

Tale trasformazione comporta la **continuità del contratto** iniziale stipulato tra le parti e il **prolungamento del periodo di formazione** per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca; ecc.

secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'art. 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi.

Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in un contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca



L'INPS, con il Messaggio n. 285/2025, afferma che le aliquote ridotte dell'1,5% e del 3% trovano applicazione limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello, quindi, solamente con riferimento al rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in analogia a quanto indicato per la trasformazione di un contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante o di secondo livello.

Pertanto, per i periodi contributivi successivi alla trasformazione (e, quindi, per i periodi contributivi relativi all'apprendistato di alta formazione e di ricerca) troverà applicazione la normale aliquota contributiva del 10% a carico del datore di lavoro.

**Trasformazione
apprendistato primo livello in
alta formazione e ricerca**



Aliquota di contribuzione c/datore: 10%
(oltre alle eventuali maggiorazioni applicabili)

Trasformazione del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante



E' possibile

previo **aggiornamento del piano formativo individuale** e nel **rispetto** dei requisiti dei **titoli di studio** richiesti per le qualificazioni contrattuali .

A seguito del conseguimento di un titolo di studio di alto grado è possibile "trasformare" il rapporto in un contratto di apprendistato professionalizzante, al fine di conseguire anche una qualificazione ai fini contrattuali.

Domanda rituale: E' un vero apprendistato ?



Apprendistato – Obbligo formativo – **Legittimità del rapporto** (App. Torino 8.4.2025 n. 82)

L'esistenza del rapporto di apprendistato - che si caratterizza in particolare, per l'obbligo del datore di lavoro di impartire o fare impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato – **va esclusa** quando in concreto risulti accertato il carattere elementare delle mansioni espletate dal dipendente, tali da non consentire, perché di limitata entità o di agevole ed immediato apprendimento

App. Sez. Lavoro Torino 8.4.2025 n. 82

Norma inderogabile con efficacia sostitutiva

Il contratto si trasforma ex tunc



Don Bosco, dichiarato

“patrono degli
apprendisti italiani” da
Pio XII, 1958,

e “padre e maestro
della gioventù” da San
Giovanni Paolo II, 1988



Convenzione tra il Sig. Giuseppe Bertolino Mastro Minusiere dimorante in Torino ed il giovane Giuseppe Odasso natio di Mondovì con intervento del Revdo Sacerd. Giovanni Bosco e coll'assistenza e fidojussione del padre del detto giovane Vincenzo Odasso natio di Garesio, domiciliato in questa capitale.

Per la presente scrittura a doppio originale da potersi insinuare a semplice richiesta d'una delle parti fattasi nella Casa dell'Oratorio esistente in Torino sotto il titolo di San Francesco di Sales venne pattuito quanto infra:

1.° Il Sig. Bertolino Giuseppe Mastro Minusiere, esercente tal professione in Torino riceve nella qualità di apprendista nell'arte di falegname il giovane Giuseppe Odasso natio di Mondovì, del vivente Vincenzo natio di Garesio ed in questa capitale domiciliato e si obbliga d'insegnargli l'arte suddetta per lo spazio d'anni due che si dichiarano aver avuto principio col primo del corrente anno, ed aver termine con tutto il millesottocento cinquantotré; di dare al medesimo nel corso del suo apprendimento, le necessarie istruzioni e le migliori regole onde ben imparare ed esercitare l'arte suddetta di Minusiere; di dargli relativamente alla sua condotta morale e civile quegli opportuni salutari

Convenzione tra il Sig. Giuseppe Bertolino Mastro Minusiere, dimorante in Torino ed il giovane Giuseppe Odasso natio di Mondovì, con intervento del Rev.do Sacerdote Giovanni Bosco, e coll'assistenza e fidojussione del padre del detto giovane Vincenzo Odasso natio di Garesio, domiciliato in questa capitale.

Per la presente scrittura a doppio originale da potersi insinuare a semplice richiesta di una delle due parti fattasi nella Casa dell'Oratorio esistente in Torino sotto il titolo di S. Francesco di Sales venne pattuito quanto infra:

1. Il Sig. Bertolino Giuseppe Mastro Minusiere esercente la professione in Torino, riceve nella qualità di apprendista nell'arte di falegname il giovane Giuseppe Odasso, natio di Mondovì, del vivente Vincenzo natio di Garesio e in questa capitale domiciliato, e si obbliga di insegnargli l'arte suddetta, per lo spazio di anni due che si dichiarano aver avuto principio col primo del corrente anno, ed aver termine con tutto il 1853; di dare al medesimo nel corso del suo apprendimento le necessarie istruzioni e le migliori regole onde ben imparare ed esercitare l'arte suddetta di Minusiere; di dargli relativamente alla sua condotta morale e civile quegli opportuni salutari



Forma scritta

Durata

Tutor
Formazione
integrale della
persona

avvisi che darebbe un buon padre al proprio figlio; correggerlo amorevolmente in caso di qualche suo mancamento, sempre però con semplici parole di ammonizione, e non mai con atto alcuno di maltrattamento; occuparlo inoltre continuamente in lavori propri dell'arte sua, e proporzionati alla di lui età e capacità, ed alle fisiche sue forze, ed escluso ogni qualunque altro servizio che fosse estraneo alla professione.

2.° Dichiara formalmente e si obbliga l'anzidetto Mastro di lasciar liberi per intero tutti i giorni festivi dell'anno, onde l'apprendista possa attendere alle sacre funzioni, alla scuola Domenicale, e ad ogni altro dovere che gli incombe come allievo dell'Oratorio anzidetto.

Qualora l'apprendista dovesse per ragione di malattia od altro legittimo impedimento assentarsi dal suo dovere per uno spazio di tempo eccedente li giorni quindici, s'intenderà in tal caso dovuta al Mastro una buonificazione, alla quale soddisferà l'apprendista mediante l'attendenza al lavoro terminati li due anni dell'apprendimento, per altrettanti giorni a servizio dello stesso Mastro, quanti sifara risultare essere stati quelli della detta di lui assenza.

3.° Lo stesso Mastro si obbliga di corrispondere settimanalmente all'apprendista l'importo della sua mercede stata convenuta in centesimi

avvisi che darebbe un buon padre al proprio figlio; correggerlo amorevolmente in caso di qualche suo mancamento, sempre però con semplici parole di ammonizione e non mai con atto alcuno di maltrattamento; occuparlo inoltre continuamente in lavori propri dell'arte sua, e proporzionati alla di lui età e capacità, ed alle fisiche sue forze, ed escluso ogni qualunque altro servizio che fosse estraneo alla professione.

2. Dichiara formalmente e si obbliga l'anzidetto Mastro di lasciar liberi per intero tutti i giorni festivi dell'anno, onde l'apprendista possa attendere alle sacre funzioni, alla scuola domenicale, e ad ogni altro dovere che gli incombe come allievo dell'Oratorio anzidetto.

Qualora l'apprendista dovesse per ragioni di malattia od altro legittimo impedimento assentarsi dal suo dovere per uno spazio di tempo eccedente li giorni quindici, s'intenderà in tal caso dovuta al Mastro una buonificazione, alla quale soddisferà l'apprendista mediante l'attendenza al lavoro, terminati li due anni dell'apprendimento, per altrettanti giorni a servizio dello stesso mastro, quanti si farà risultare essere stati quelli della detta di lui assenza.

3. Lo stesso Mastro si obbliga di corrispondere settimanalmente all'apprendista l'importo della sua mercede, stata convenuta in centesimi

Metodo di insegnamento e Tutela dagli abusi

Quantificazioni e dei riposi

Estensione periodo in caso di malattia



trenta al giorno per li primi sei mesi, ed in centesimi quaranta per il secondo semestre del corrente anno 1852, ed in centesimi sessanta a principiare dal primo gennajo milleottocento cinquantaquattro, fino al terminare dell'apprendimento.

Si obbliga inoltre di segnare al fine di ciaschedun mese, in un apposito foglio che gli verrà presentato, schiettamente dichiarare quale sia stata la condotta durante il mese tenuta dall'apprendista.

4° Il giovane Odasso promette e si obbliga di prestare, per tutto il tempo dell'apprendimento, il suo servizio al detto Mastro Minusiere, con prontezza, assiduità ed attenzione, di esser docile, rispettoso, ed obbediente al medesimo, comportandosi verso di lui come il dovere di buon apprendista richiede. E per cautela e guarentigia di tale obbligazione, presta per sicurtà il qui presente ed accettante suo padre Vincenzo Odasso il quale si obbliga al ristoro verso l'anzidetto Mastro di ogni danno che per causa dell'apprendista venisse a soffrire, semprechè però tale danno potesse all'apprendista giustamente venir imputato, fosse cioè per risultar proveniente da volontà spiegata e maliziosa, e non quale un semplice effetto di accidentalità, o per conseguenza d'imperizia nell'arte.

5° Avvenendo il caso in cui l'apprendista fosse per venire espulso, in seguito a qualche suo mancamento, dalla Casa dell'Oratorio

trenta al giorno per li primi sei mesi, ed in centesimi quaranta per il secondo semestre del corrente anno 1852 ed in centesimi sessanta a principiare dal primo gennajo milleottocento cinquantaquattro, fino al terminare dell'apprendimento.

Si obbliga inoltre di segnare al fine di ciaschedun mese, in un apposito foglio che gli verrà presentato, schiettamente dichiarare quale sia stata la condotta durante il mese tenuta dall'apprendista.

4. Il giovane Odasso promette e si obbliga di prestare, per tutto il tempo dell'apprendimento, il suo servizio al detto Mastro Minusiere, con prontezza, assiduità ed attenzione, di essere docile, rispettoso, ed obbediente al medesimo, comportandosi verso di lui come il dovere di buon apprendista richiede; e per cautela e guarentigia di tale obbligazione presta per sicurtà il qui presente ed accettante suo padre Vincenzo Odasso il quale si obbliga al ristoro verso l'anzidetto mastro di ogni danno che per causa dell'apprendista venisse a soffrire, sempre che però tale danno potesse all'apprendista giustamente venir imputato, fosse cioè per risultar proveniente da volontà spiegata e maliziosa, e non quale un semplice effetto di accidentalità, o per conseguenza d'imperizia nell'arte.

5. Avvenendo il caso in cui l'apprendista fosse per venire espulso, in seguito a qualche suo mancamento, dalla casa dell'Oratorio

Progressione della retribuzione

Obbligo di redigere il registro di formazione interna

Doveri dell'apprendista

Indennizzo danni



Di cui presentemente è allievo, cessando allora ogni suo rapporto col Direttore dell'Oratorio, si intenderà conseguentemente anche cessata ogni influenza e relazione tra esso Sig. Direttore ed il Mastro Minusiere summentovato. Ma quando il commesso mancamento riguardasse soltanto l'Oratorio, e non riflettesse particolarmente il Mastro suddetto, s'intenderà ciò nonostante durativa ed obbligatoria nel resto la presente convenzione, fino al compimento dello stabilito termine dei due anni, relativamente ad ogni altra condizione concernente esso Mastro, l'apprendista, ed il fideiussore.

6.° Il Sig. Direttore dell'Oratorio summentovato promette di prestare la sua assistenza per la buona condotta dell'apprendista in fin tanto che continuerà questi ad appartenere all'Oratorio, epperò accoglierà sempre con premura qualunque lagnanza che occorresse al Sig. Mastro di fare sui dipartimenti del detto giovane.

Locché tutto promettono i contraenti, ciascheduno per la parte che personalmente lo concerne, di attendere ed osservare esattamente sotto pena del risarcimento dei danni. Ed in fede si sono appiè della presente sottoscritti.

Torino dalla Casa dell'Oratorio di S. Francesco di Sales, addì 8.° febbrajo 1852.

Giuseppe Bertolino
Odasso Giuseppe
Odasso Vincenzo
Sac. Bosco Giovanni

di cui presentemente è allievo, cessando allora ogni suo rapporto col Direttore dell'Oratorio, si intenderà conseguentemente anche cessata ogni influenza e relazione tra esso sig. Direttore ed il Mastro Minusiere summentovato. Ma, quando il commesso mancamento riguardasse soltanto l'oratorio e non riflettesse particolarmente il Mastro suddetto, s'intenderà ciò nonostante durativa ed obbligatoria nel resto la presente convenzione, fino al compimento dello stabilito termine di due anni, relativamente ad ogni altra condizione concernente esso Mastro, l'apprendista, ed il fideiussore.

6. Il Sig. Direttore dell'Oratorio summentovato promette di prestare la sua assistenza per la buona condotta dell'apprendista in fin tanto che continuerà questi ad appartenere all'Oratorio, epperò accoglierà sempre con premura qualunque lagnanza che occorresse al Sig. Mastro di fare sui dipartimenti del detto giovane.

Locché tutto promettono i contraenti, ciascheduno per la parte che personalmente lo concerne, di attendere ed osservare esattamente, sotto pena del risarcimento dei danni. Ed in fede si sono appiè della presente sottoscritti.

Torino, dalla Casa dell'Oratorio di San Francesco di Sales, addì 8 febbraio 1852.

Giuseppe Bertolino
Odasso Giuseppe
Odasso Vincenzo
Sac. Bosco Giovanni

Garanzie per il futuro

Alternanza scuola lavoro



Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino



«TEAMWORK MAKES THE DREAM WORK»

John C. Maxwell





www.odcec.torino.it

www.linkedin.com/company/odcec-torino/

www.youtube.com/channel/UCBUHnLEOEHA6YY-MLr8vG8A/videos