

TEORIA E PRATICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

*Sesta edizione
aggiornata a settembre 2021*

MICHELE TIRABOSCHI

Euro 45,00

ISBN 978-88-31940-74-0



9 788831 940740

ADAPT è una associazione senza fini di lucro, fondata nel 2000 con l'obiettivo di contribuire a un modo nuovo di “fare Università” a partire dalle metodologie didattiche e dai percorsi di studio e ricerca sui temi del lavoro. Ispirata alla strategia europea per la occupazione – e, in particolare, al pilastro sulla “adattabilità” di lavoratori e imprese a fronte delle sfide aperte dai moderni mercati transizionali del lavoro – ADAPT ha concorso, tra le numerose iniziative, alla nascita di una Scuola di alta formazione in “*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro*”.

I ricavi delle vendite del volume verranno integralmente destinati al finanziamento di borse di studio della Scuola di alta formazione di ADAPT.

ISBN 978-88-31940-74-0

Copyright © 2021, ADAPT University Press

INDICE-SOMMARIO

<i>Prefazione</i>	XV
-------------------------	----

PARTE I

LA REGOLAZIONE GIURIDICA DEL LAVORO

CAPITOLO I

Il lavoro, la legge e il contratto

1. Il lavoro: nozione economica e disciplina giuridica	3
2. “Fondata sul lavoro”: i principi fondamentali nella regolazione del lavoro	6
3. L’autonomia individuale e il contratto di lavoro	13
4. Le fonti del diritto del lavoro	15
5. L’autonomia collettiva, l’autotutela e il diritto delle relazioni industriali.....	19
6. Norme inderogabili di tutela e norme-incentivo.....	24
7. Una moderna ripartizione delle norme di regolazione del lavoro	27
8. <i>Syllabus</i> : a) glossario	28
9. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	33

CAPITOLO II

**Classificazione
e inquadramento giuridico del lavoro**

10. L'importanza pratica della classificazione giuridica del lavoro.....	37
11. Onerosità e gratuità nei rapporti di lavoro.....	41
12. Il concetto di subordinazione e il suo fondamento contrattuale.....	44
13. Il problema della qualificazione dei rapporti di lavoro nella area grigia tra autonomia e subordinazione.....	48
14. Le operazioni giurisprudenziali di qualificazione dei rapporti di lavoro: metodo sussuntivo e metodo tipologico.....	49
15. La questione della rilevanza della volontà delle parti: necessità di distinguere tra volere e voluto negoziale...	53
16. Volontà assistita e certificazione dei contratti di lavoro.....	56
17. I rapporti di collaborazione e il concetto di lavoro etero-organizzato.....	63
18. La possibilità di mutare il titolo della obbligazione lavorativa in corso di rapporto.....	68
19. La classificazione contrattuale del lavoro: categorie, qualifiche, mansioni.....	69
20. Il luogo e il tempo della prestazione.....	73
21. Telelavoro e lavoro agile.....	76
22. <i>Syllabus</i> : a) glossario.....	81
23. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti.....	88

CAPITOLO III

**I contratti di lavoro, le tutele crescenti
e il lavoro autonomo professionale**

24. Dal lavoro (tipico) ai lavori (atipici): mutamenti della struttura economico-sociale ed evoluzione del quadro legale.....	91
25. Il testo organico dei contratti di lavoro e la rinnovata centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (d.lgs. n. 81/2015)	94
26. Il contratto a tutele crescenti e il nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi (d.lgs. n. 23/2015)	96
27. Fine del lavoro a progetto, non delle collaborazioni coordinate e continuative (art. 2, d.lgs. n. 81/2015, e art. 409 c.p.c.)	103
28. Il lavoro autonomo (artt. 2222 e ss. c.c. e l. n. 81/2017)	107
29. Associazione in partecipazione e lavoro a coppia (c.d. <i>job sharing</i>)	112
30. Lavoro a tempo parziale (artt. 4-12, d.lgs. n. 81/2015)	114
31. Lavoro intermittente (c.d. <i>job on call</i>) (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)	119
32. Lavoro a termine (artt. 19-29, d.lgs. n. 81/2015)	122
33. Apprendistato (artt. 41-47, d.lgs. n. 81/2015).....	130
34. Somministrazione di lavoro (c.d. lavoro tramite agenzia) (artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015)	139
35. Divieto di interposizione ed esternalizzazioni.....	148
36. Contratto di rete (ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del d.l. n. 5/2009 convertito dalla l. n. 33/2009)	150
37. <i>Syllabus</i> : a) glossario	151
38. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti	162

CAPITOLO IV

Il lavoro senza contratto

39. Il lavoro senza contratto: profili preliminari.....	163
40. I tirocini formativi o di orientamento (c.d. <i>stages</i>).....	164
41. Il volontariato	172
42. La prestazione di fatto con violazione di legge	175
43. Il lavoro “in nero” e il grave problema della economia sommersa	176
44. Prestazioni che esulano dal mercato del lavoro e lavo- ro nella impresa familiare	178
45. Il lavoro occasionale (art. 54- <i>bis</i> , d.l. n. 50/2017, convertito dalla l. n. 96/2017).....	179
46. <i>Syllabus</i> : a) glossario	182
47. <i>Syllabus</i> : b) approfondimenti.....	184

PARTE II

FORMULARIO DEI CONTRATTI DI LAVORO

48. Tempo indeterminato a tutele c.d. crescenti	191
– <i>Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ai sensi del d.lgs. n. 23/2015)</i>	191
– <i>Clausola di anzianità convenzionale</i>	198
– <i>Clausole di applicazione in via convenzionale dell’art. 18 della l. n. 300/1970</i>	198
– <i>Clausole di durata minima garantita</i>	200
– <i>Clausole di prolungamento del periodo di preavviso</i>	202
49. Tempo parziale.....	207
– <i>Contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	207

– <i>Patto di inserimento di clausole elastiche all'interno del contratto di lavoro a tempo parziale (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	221
– <i>Comunicazione di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa</i>	228
50. Lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata)	229
– <i>Contratto di lavoro intermittente (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015)</i>	229
51. Telelavoro	243
– <i>Accordo individuale per lo svolgimento della attività lavorativa in regime di telelavoro ad integrazione e modifica di un contratto di lavoro subordinato</i>	243
52. Lavoro agile (c.d. smart working)	252
– <i>Accordo individuale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile ad integrazione e modifica del contratto di lavoro in essere ex l. n. 81/2017</i>	252
53. Lavoro a tempo determinato	267
– <i>Contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (ai sensi del d.lgs. n. 81/2015, modificato dal d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018)</i>	267
54. Inserimento al lavoro (CCNL Commercio)	279
– <i>Contratto di inserimento a tempo determinato e a sostegno della occupazione (ex art. 69-bis CCNL Terziario, distribuzione, servizi)</i>	279
– <i>Comunicazione di interruzione del rapporto alla scadenza del termine</i>	287
– <i>Comunicazione di mantenimento in servizio alla scadenza del termine</i>	288
55. Apprendistato professionalizzante	290

–	<i>Contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 44, d.lgs. n. 81/2015).....</i>	290
–	<i>Piano formativo individuale relativo all'assunzione in qualità di Apprendista (ai sensi dell'art. 44 del d.lgs n. 81/2015)</i>	304
56.	Lavoro autonomo	309
–	<i>Contratto di lavoro autonomo (ai sensi dell'art. 2222 c.c.)</i>	309
–	<i>Intimazione di esecuzione dell'opera/di svolgimento del servizio</i>	324
–	<i>Recesso del committente.....</i>	325
57.	Collaborazione coordinata e continuativa	327
–	<i>Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (ai sensi dell'art. 409 c.p.c., del d.lgs. n. 81/2015 e della l. n. 81/2017).....</i>	327
58.	Contratto di rete	349
–	<i>Contratto di rete tra imprese (ex art. 3, commi 4-ter e 4-quater, d.l. n. 5/2009 convertito, con modifiche, dalla l. n. 33/2009 e successive modifiche e integrazioni).....</i>	350
59.	Istanza di certificazione del contratto di lavoro.....	359
–	<i>Istanza di certificazione ai sensi e per gli effetti degli artt. 75 ss. del d.lgs. n. 276/2003 e successive modifiche</i>	359
60.	Provvedimento di certificazione/diniego	362
–	<i>Provvedimento di certificazione/provvedimento di diniego ...</i>	362

PARTE III
**MATERIALI PER LE ESERCITAZIONI
E LA DIDATTICA**

61. Il diritto del lavoro spiegato partendo dal <i>curriculum vitae</i> degli studenti (mestieri, contratti, fonti di regolazione del lavoro).....	371
62. Il <i>curriculum vitae</i> di uno studente universitario: linee-guida	375
63. Un modello di <i>curriculum vitae</i>	382
64. L'uso di Twitter a fini didattici.....	384
65. Impresa simulata: apprendere il diritto del lavoro immedesimandosi nella funzione aziendale della direzione del personale	386
66. Classificazione e inquadramento del personale (CCNL meccanica).....	408
67. Leggere la busta paga (CCNL meccanica).....	436
68. Disciplina dei tirocini formativi e di orientamento (Regione Emilia-Romagna)	444
69. Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella industria metalmeccanica e nella installazione di impianti.....	462
70. Profilo professionale di "Tecnico area gestione del personale" (CCNL meccanica)	471
71. Modello di piano formativo individuale – Apprendistato professionalizzante	474
72. Condotte e sanzioni disciplinari (CCNL meccanica).....	477
73. Casistiche ed esercitazioni.....	481

Prefazione

L'incessante produzione legislativa in materia di lavoro – con ben cinque riforme “epocali” nell’arco degli ultimi anni – ha complicato se non reso del tutto impraticabile il genere letterario dei manuali di diritto del lavoro. Di ciò mi ero convinto già nel 2012, quando la c.d. legge Fornero aveva travolto l’intero impianto delle Istituzioni di diritto del lavoro del professor Marco Biagi e con esso il senso del mio lavoro di manutenzione e costante aggiornamento del volume per renderlo ancora fruibile agli studenti. Da qui la decisione non facile – per questioni di affetto e riconoscenza e anche per il corposo apporto materiale e progettuale dato alla stesura del Manuale sin dalla prima e fortunata edizione del 2001 – di considerare chiusa una intera stagione del diritto del lavoro italiano. Viviamo oggi una lunga stagione di transizione, dai contorni profondamenti incerti e non di rado contraddittori, che vede il Legislatore vanamente proteso alla ricerca di un più moderno assetto regolatorio nel tentativo di rispondere alla grande trasformazione in atto nella economia e nella società e conseguentemente nel mercato del lavoro.

L’esperienza didattica degli ultimi anni, non più incentrata sulla presenza rassicurante di un testo di riferimento al passo coi continui cambiamenti del quadro normativo di riferimento, ha rafforzato in me la convinzione della importanza di sperimentare metodi didattici e di apprendimento innovativi. E così ho fatto nei corsi triennali e magistrali di Diritto del lavoro del Dipartimento di Economia Marco Biagi di Modena, nel Master per Esperto in relazioni industriali e di lavoro di Roma Tre, presso i percorsi di dottorato industriale promossi da ADAPT in collaborazione con l’Ateneo di Bergamo e con l’Ateneo di Siena e, più recentemente, nell’ambito di un MOOC sperimentale sui contratti di lavoro che ho promosso a beneficio di studenti e neo-laureati di varia formazione e provenienza. Ciò, in primis, anche grazie all’uso delle tecnologie e dei social network, il cui utilizzo, oltre ad assicurare un tempestivo aggiornamento del dato normativo, presuppone un ri-

baltamento dei tradizionali metodi di insegnamento ben oltre i confini fisici delle aule e di quanto in esse contenuto, sfidando ruoli e comportamenti consolidati attraverso una partecipazione più attiva decisiva per superare definitivamente la tradizione universitaria italiana di un trasferimento delle conoscenze unidirezionale e standardizzato, reiterabile con persone e contesti diversi. Da tutto ciò l'idea di realizzare un volume più moderno, in linea con i nuovi processi educativi e di apprendimento in situazioni reali e di compito, utile per orientare e accompagnare in modo meno nozionistico e più personalizzato il percorso di studio e di analisi di una normativa complessa e in continua trasformazione come quella del lavoro.

*Il presente Manuale, giunto alla sua sesta edizione nell'arco di poco più di cinque anni, è frutto di queste convinzioni e di questa più recente esperienza didattica che è in parte documentata nel volume *Lezioni di Employability: un modo nuovo di fare Università*, edito nel 2015 da ADAPT University Press in modalità open access (www.adapt.it). Per un verso ho cercato di recuperare e rendere ancora fruibile quanto avevo contribuito a realizzare e scrivere per le Istituzioni di diritto del lavoro di Marco Biagi in termini di metodo e impianto concettuale di base oltre il dato normativo vigente oramai largamente superato. Per l'altro verso ho cercato di formalizzare, traducendoli in uno strumento didattico compiuto, intuizioni, tentativi e metodi che hanno dimostrato nel corso delle esperienze richiamate di favorire un apprendimento più consapevole e attivo anche in chiave di occupabilità dello studente. Prima fra tutti la personalizzazione del percorso di apprendimento, coinvolgendo direttamente i singoli studenti e l'intera classe in un esercizio di comprensione del diritto del lavoro che parta dalla osservazione della realtà prima ancora che dalle nozioni e dai testi.*

In questa prospettiva, la lettura delle fonti di regolazione del lavoro non si basa solo sulla analisi delle singole disposizioni normative ma muove dalle (più o meno frammentarie ed episodiche) esperienze maturate dagli studenti nel mondo del lavoro, in modo da creare un ancoraggio che consenta di superare l'astrattezza delle norme e calarle nei reali contesti di vita delle persone, per coglierne pienamente significato e implicazioni. La redazione del curriculum vitae, in questa ottica, rappresenta il punto di partenza del percorso didattico e di apprendimento: non solo una preziosa occasione per conoscere meglio i singoli studenti

ma anche un pretesto per identificare dal loro vissuto mestieri e tipologie contrattuali e con essi i diversi livelli di regolazione del lavoro: legge, contratto collettivo, autonomia negoziale privata. A questo esercizio si è ora affiancata, a partire dalla seconda edizione, la metodologia della c.d. impresa simulata. Per meglio comprendere la realtà dei rapporti di lavoro e la loro regolazione giuridica, per legge e/o contratto, gli studenti sono invitati a candidarsi all'ingresso in una specifica divisione (o dipartimento) nell'ambito della vasta area della direzione del personale per poi svolgere esercitazioni pratiche come se fossero già inseriti in una vera azienda affrontando, in situazioni di compito, casi tratti dalla prassi e dalla realtà del sistema di relazioni industriali e di lavoro.

Alla luce di tutte queste considerazioni era scontato che il Manuale, nella tensione verso la maturazione di competenze pratiche e agite e non solo di conoscenze e nozioni astratte da parte di studenti e lettori più esperti, sfociasse nel suo impianto centrale in una raccolta di formule e modelli contrattuali attraverso cui sperimentare e verificare la piena e consapevole conoscenza del dato legale formale. Di particolare importanza, in questa prospettiva, è stato il materiale discusso ed elaborato nei venti anni di attività della commissione di certificazione del Centro Studi Internazionali e Comparati DEAL (Diritto Economia Ambiente Lavoro), che ho l'onore di presiedere, presso il Dipartimento di Economia Marco Biagi di Modena, e che ci ha consentito di condividere in chiave didattica e formativa l'esperienza maturata dal nostro gruppo di ricerca e consulenza legale su un campione reale di oltre 35.000 contratti di lavoro.

Il risultato finale, anche in questa sesta edizione, è un volume che va certamente a consolidarsi ma che vuole mantenere il suo carattere fortemente sperimentale e innovativo nella didattica come indica anche l'aggiunta di un numero significativo di casistiche pratiche utili a misurare il grado di apprendimento e la padronanza delle nozioni e dei concetti in esso contenuti. Un volume fruibile non solo da studenti ma anche professionisti di diversa esperienza ed estrazione disciplinare (laureati in giurisprudenza, economia, relazioni internazionali, scienze politiche, scienze della formazione, passando dai corsi triennali al dottorato di ricerca fino agli esami di accesso alle professioni) proprio perché incentrato non sull'apprendimento di un blocco monolitico — e spesso insormontabile — di nozioni ma, al contrario, su un percorso individuale e

per questo flessibile, dove il saper inquadrare i problemi in modo critico e personale diventa il cuore di una moderna formazione giuridica sui temi del lavoro.

L'auspicio è quello di aver realizzato un testo ancora ascrivibile al genere letterario dei manuali di diritto del lavoro e che tuttavia prenda avvio dalle conoscenze reali dello studente e dalla esperienza di ogni singolo lettore nel tentativo di trasmettere e consolidare un metodo che consenta l'assimilazione e soprattutto l'analisi critica del dato normativo contingente quale esso sia. È del resto mia radicata convinzione che un nuovo modo di fare Università possa essere praticato solo attraverso un diverso paradigma educativo che metta davvero al centro del percorso di apprendimento lo studente. Uno studente chiamato ad acquisire, prima di ogni altra cosa, uno spirito critico verso la multiforme realtà che lo circonda e, con esso, un metodo di lavoro e anche competenze maturate in situazioni di compito che siano spendibili sul mercato del lavoro in termini di occupabilità. Nell'ambito del diritto del lavoro questo si traduce inevitabilmente anche nella abilità di redigere concretamente, a diversi livelli di completezza e perfezione tecnica, veri e propri contratti di lavoro e di risolvere casi complessi come ci proponiamo in questo Manuale.

Resta naturalmente inteso che l'idea del protagonismo dello studente nel processo di apprendimento comporta anche e soprattutto una rinnovata responsabilità da parte di noi docenti cui compete l'onere – e al tempo stesso il privilegio – di educare e orientare trasformando l'ora di lezione in un piacere condiviso ben oltre la noia e inutilità della dettatura di appunti a una platea silente: una opportunità unica di imparare e crescere reciprocamente alimentando (come nelle parole di Musil riportate in testa al volume) un fuoco, uno slancio, una volontà di costruire.

Bergamo, Modena, Roma, 15 settembre 2021

Michele Tiraboschi

tratti collettivi di lavoro. Da notare, inoltre, come il settore della ricerca, che già godeva di alcune disposizioni di derogatori, sia stato destinatario di un ulteriore intervento di deroga rispetto alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, resosi necessario a seguito della riforma operata nel 2018. Con la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio per il 2019), il legislatore è intervenuto, infatti, per determinare l'esclusione dell'applicazione della riforma di cui al decreto-legge n. 87/2018, convertito in legge n. 96/2018, con riferimento «ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa». In questo ambito, così come con riferimento ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, continua a trovare applicazione la disciplina pre-riforma.

33. *Apprendistato (artt. 41-47, d.lgs. n. 81/2015)* – Il contratto di apprendistato, denominato “ tirocinio ” all'articolo 2130 del Codice civile, ha per lungo tempo trovato la propria regolamentazione nella legge n. 25/1955 per poi essere sottoposto a svariate riforme nell'arco di pochi anni: in un primo tempo con l'articolo 16 della legge n. 196/1997, successivamente con gli articoli 47-53 del decreto legislativo n. 276/2003 e, più recentemente, con il decreto legislativo n. 167/2011, contenente il c.d. Testo Unico dell'apprendistato. La materia è ora soggetta alla disciplina dettata dal decreto legislativo n. 81/2015, articoli 41-47, che è stata introdotta con l'obiettivo di semplificare il quadro normativo dell'apprendistato e superare le tante criticità che hanno ostacolato il decollo e la diffusione di questo importante strumento per l'inserimento dei giovani (e non solo) nel mercato del lavoro. Di grande importanza è anche il decreto interministeriale 12 ottobre 2015, che contiene la definizione degli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato di pri-

mo e terzo livello. Alla normativa di fonte statale si aggiungono poi la disciplina di livello regionale e la contrattazione collettiva, chiamate a definire alcuni elementi chiave dell'istituto.

L'**apprendistato** è definito dalla legge come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. Rappresenta dunque il principale e più naturale canale per la transizione dalla scuola o dalla università al lavoro e per un ingresso qualificato e qualificante dei giovani nel sistema produttivo. A questo fine la legge prevede tre diverse tipologie in coerenza con l'età e la precedente formazione del giovane:

- a) **apprendistato c.d. scolastico o di primo livello;**
- b) **apprendistato professionalizzante o di secondo livello;**
- c) **apprendistato di alta formazione e di ricerca o di terzo livello.**

Secondo quanto disposto al comma 3 dell'articolo 41 del decreto legislativo n. 81/2015, l'apprendistato di primo e terzo livello «integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro»: attraverso di essi è infatti possibile conseguire un titolo di studio contestualmente allo svolgimento dell'attività lavorativa (vedi *infra*, lett. *a* e *c*). Ognuna delle tre tipologie è dotata di una propria disciplina specifica che si integra con disposizioni di carattere generale, stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro (o da accordi interconfederali) per tutte le forme di apprendistato, nel rispetto dei principi che seguono.

Per prima cosa il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova della sua esistenza. Trattandosi di un **contratto a contenuto e finalità formativi** è previsto l'obbligo di redazione, anche in forma sintetica, di un piano formativo individuale, allegato al contratto di lavoro, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di settore (*ex* art. 2, d.lgs. n. 276/2003). Per l'apprendistato del primo e del terzo tipo, la redazione del piano formativo è rimessa direttamente all'istituzione formativa, che rilascia il titolo conseguì-

bile al termine del periodo formativo. La stesura del piano formativo è svolta coinvolgendo l'impresa che sottoscrive il contratto individuale con l'apprendista. Il decreto interministeriale 12 ottobre 2015 ha fornito un modello di piano formativo valido per l'apprendistato sia di primo sia di terzo livello, dove ne sono indicati gli elementi essenziali.

Sempre al fine di consentire il raggiungimento delle proprie finalità formative, il contratto di apprendistato deve avere una durata minima di sei mesi di modo che non venga utilizzato impropriamente dalle imprese, in funzione del risparmio contributivo che ne deriva e con valenza meramente temporanea. A questo riguardo occorre precisare che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato a fasi successive. Una prima fase è, infatti, funzionale agli obiettivi formativi dedotti in contratto e pertanto ha una durata predeterminata in coerenza con le singole esigenze formative del lavoratore. Terminato il periodo di formazione e addestramento il rapporto continua come un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato fermo restando che, non appena esaurita la fase formativa, è fatta sempre salva la possibilità per entrambe le parti di sciogliere liberamente il vincolo contrattuale ai sensi dell'articolo 2118 del Codice civile (c.d. **recesso ad nutum**), con preavviso decorrente dal medesimo termine. Per contro, durante il periodo di apprendistato è fatto divieto di sciogliere unilateralmente il vincolo contrattuale se non in presenza di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo**. In caso di apprendistato di primo livello il decreto legislativo n. 81/2015 ha previsto che il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento (ad es. se l'apprendista non supera l'anno scolastico a cui è iscritto). Nei settori in cui l'attività lavorativa viene svolta in cicli stagionali, come per esempio il turismo, i contratti collettivi nazionali di lavoro possono stabilire specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato.

Gli ulteriori aspetti comuni a tutte le diverse tipologie di apprendistato sono stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro (o da specifici accordi interconfederali, anche territoriali) fermo restando:

- a) il divieto di forme di retribuzione a cottimo;
- b) la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto (c.d. sotto-inquadramento). In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata alla anzianità di servizio (c.d. percentualizzazione);
- c) l'obbligo della presenza di un tutor o referente aziendale;
- d) la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (art. 118, l. n. 388/2000, e, per le agenzie di somministrazione di lavoro, art. 12, d.lgs. n. 276/2003);
- e) la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) l'obbligo della registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel **libretto formativo del cittadino** (art. 2, comma 1, lett. *i*, d.lgs. n. 276/2003);
- g) la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di **sospensione involontaria del lavoro** (c.d. **periodo di comportamento**);
- h) la possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato. Ferme restando diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali, per i datori di lavoro che occupino almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando

esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Sono esclusi, quindi, da tale previsione gli apprendisti di primo e terzo livello a meno che la contrattazione collettiva nazionale, avendone facoltà, non disponga diversamente.

La natura subordinata del rapporto di apprendistato fa sì che agli apprendisti si applichino le seguenti norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria:

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

In ragione del costo per lo Stato degli sgravi contributivi concessi per l'assunzione di apprendisti e della effettività del relativo onere di formazione in capo al datore di lavoro, la legge stabilisce tetti di contingentamento per l'utilizzo dell'apprendistato. Di regola, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione (in questo caso solo per somministrazioni a tempo indeterminato), non può superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere al massimo tre apprendisti. Tetti quantitativi diversi e più favorevoli sono previsti per il settore dell'artigianato secondo le diverse discipline di volta in volta applicabili nell'ambito delle specifiche leggi regionali in materia di imprese artigiane.

La verifica degli esiti dei percorsi formativi e di apprendimento in apprendistato è rimessa alla identificazione, su base

nazionale, di appositi standard professionali e formativi che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni da garantire su tutto il territorio nazionale stante la competenza concorrente delle Regioni nella regolazione della materia. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche e qualificazioni professionali acquisite in 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.

Accanto a questi principi comuni e generali, articolati su base regionale da specifiche normative di dettaglio e dalla contrattazione collettiva nazionale di settore, esistono poi alcune regole specifiche, anch'esse oggetto di implementazione da parte della contrattazione collettiva e della normativa di livello regionale, dedicate espressamente a ciascuna delle tre tipologie di apprendistato e segnatamente:

- a) l'apprendistato scolastico o di primo livello, per i giovani tra i quindici e i venticinque anni, che è finalizzato alla acquisizione in alternanza di un titolo di studio (qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore, certificato di specializzazione tecnica superiore) e che, dunque, è strutturato in modo tale da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione tecnica o professionale svolta dalle istituzioni scolastiche e formative, sulla scorta del c.d. modello formativo duale tedesco. Obiettivo dell'apprendistato scolastico, infatti, è quello di permettere al giovane di conseguire un titolo di studio del sistema di istruzione e formazione secondaria mediante un vero e proprio contratto di lavoro a contenuto formativo. È per questa ragione che si parla di sistema duale, con la conseguente integrazione tra normativa in materia di lavoro e normativa scolastica. Compito delle diverse discipline regionali è quello di stabilire gli standard formativi dell'apprendistato di primo livello, e in particolare la percentuale massima, rispetto all'orario ordinamentale previsto per ogni percorso di studi, della c.d. "formazione esterna", svolta sotto la responsabilità dell'istituzione formativa. Essa viene integrata, fi-

no a raggiungere il monte ore ordinamentale, con un monte ore di “formazione interna”, o professionalizzante, svolta invece sotto la responsabilità del datore di lavoro. Compito delle diverse discipline regionali è anche quello di stabilire la durata massima dei percorsi d’apprendistato di primo livello, mentre rimane ferma la durata minima, fissata in sei mesi, disposta dal decreto legislativo n. 81/2015. La durata massima del contratto è stabilita in rapporto al titolo di studio al cui conseguimento è finalizzato il percorso d’apprendistato. A questa componente formativa si aggiungono le ore di lavoro previste dalla contrattazione collettiva di riferimento. Un percorso di apprendistato di primo livello si struttura così lungo tre dimensioni: la formazione esterna svolta presso l’istituzione formativa (ad es., presso un istituto tecnico o professionale), ore di formazione interna aziendale, svolte anche in assetto lavorativo, e ore di lavoro in azienda. Queste tre dimensioni devono richiamarsi continuamente, in una logica di continua e reciproca integrazione, tenendo fermo l’obiettivo finale costituito dal conseguimento del titolo di studi. Anche la formazione interna, ad esempio, dev’essere finalizzata a fornire al giovane competenze utili, direttamente collegate al suo percorso di studi, il quale a sua volta, nelle ore di formazione esterna, gli permetterà di approfondire e rielaborare quanto vissuto in azienda, in una logica di continua circolarità tra studio, riflessione e azione;

- b) l’apprendistato professionalizzante o di secondo livello, per i giovani tra i diciotto e i ventinove anni, che è finalizzato ad acquisire in ambiente di lavoro una qualifica professionale valida a fini contrattuali, dunque non un titolo di studio. Per i soggetti in possesso di qualifica professionale, ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Le figure professionali di riferimento sono quelle contenute nel sistema di classificazione del personale dei singoli contratti collettivi nazionali di lavoro, in rapporto alle quali viene stabilita anche la durata del percorso di apprendistato, fino ad un massimo di tre anni, ad esclusione dei profili professionali caratterizzanti la figura dell’artigiano, la cui durata

massima può raggiungere i cinque anni. Con riferimento a questa tipologia di apprendimento sono ben distinte la formazione interna tecnico-professionale (destinata a far acquisire al giovane le competenze e le abilità necessarie per svolgere un determinato mestiere) e quella esterna di base/trasversale (relativa a materie quali la sicurezza sul lavoro, la disciplina del rapporto di lavoro, le competenze linguistiche o informatiche, ecc.). La prima, di esclusiva responsabilità della azienda, viene stabilita dalla contrattazione collettiva, sia per quanto riguarda il monte ore, sia rispetto ai contenuti. La seconda, invece, di competenza regionale, è determinata in base alla età e al tipo di percorso pregresso dell'apprendista e definita entro un limite massimo di centoventi ore distribuite per tutta la durata del contratto, come stabilito dall'accordo in Conferenza Stato-Regioni del 20 febbraio 2014. Manca, in questo caso, l'integrazione propria dell'apprendistato duale, nel quale formazione esterna e interna sono integrati per favorire il conseguimento di un titolo di studi pubblicamente riconosciuto. Secondo quanto disposto dal comma 4 dell'articolo 47 del decreto legislativo n. 81/2015, è, inoltre, possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamento di disoccupazione, senza limiti d'età, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale;

- c) l'apprendistato per percorsi di alta formazione (lauree, master, dottorati e diplomi ITS), per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie o apprendistato di terzo livello, a favore di giovani tra i diciotto e i ventinove anni. L'apprendistato di terzo livello può essere associato a percorsi formativi diversi tra di loro. Nell'apprendistato di alta formazione rientrano quelli collegati al rilascio di titoli di studio di livello terziario (diplomi ITS, laurea triennale, laurea magistrale, diplomi AFAM, master di I e II livello, dottorati). Tali percorsi si concludono con l'acquisizione di un titolo di studio valevole ai fini legali (con la sola eccezione dei master). L'apprendistato di terzo livello associato ad attività di ricerca in impresa, invece, è un percorso differente. In questo caso, infatti, al termine del periodo formativo

l'apprendista non consegue alcun titolo di studio formale, ma una qualificazione contrattuale in linea con le proprie attività di ricercatore aziendale (o, comunque, in contesti non accademici). Terza ed ultima possibilità è quella di utilizzare questa tipologia di apprendistato come canale per lo svolgimento del praticantato previsto dalle professioni ordinistiche. Anche in questo caso, l'apprendistato di terzo livello non è associato a un titolo di studio valevole ai fini legali, bensì permette un rapido e più strutturato ingresso nel mondo del lavoro nel settore dei professionisti. Come nel caso dell'apprendistato scolastico, anche l'apprendistato di alta formazione e ricerca integra reciprocamente periodi di formazione esterna, svolti sotto la responsabilità dell'istituzione formativa alla quale è iscritto il giovane, con periodi di formazione interna, di responsabilità del datore di lavoro, a cui si aggiungono le ore di lavoro previste dal contratto collettivo applicato in azienda. Nel caso di apprendistato di ricerca o per lo svolgimento di periodi di praticantato, la formazione esterna non è obbligatoria, mentre quella interna è calcolata in rapporto al monte ore lavorativo annuale. Gli standard formativi dell'apprendistato di terzo livello sono, come quelli dell'apprendistato di primo livello, fissati dalla normativa regionale e, là dove questa è assente, dal decreto interministeriale 12 ottobre 2015.

Il senso dell'apprendistato è quello di essere una potente leva del *placement*, ovvero uno strumento per la costruzione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, sostenendo al tempo stesso la costruzione di competenze professionali per l'occupabilità dei giovani e la produttività del lavoro. Dimensione, questa, particolarmente preziosa nella grande trasformazione in atto nel mondo del lavoro, che richiede nuovi mestieri, nuove professionalità e sempre più abilità digitali che non si imparano sui banchi di scuola. In particolare, lungi dall'essere un "semplice" contratto di lavoro, ancorché a contenuto formativo, l'apprendistato di primo e di terzo livello si pone, almeno nelle intenzioni del legislatore, come un innovativo strumento di raccordo e integrazione tra i sistemi educativi e formativi e il mercato del lavoro. L'apprendistato non do-

vrebbe scindere l'attività lavorativa dell'apprendista e lo studio, come se si trattasse di un semplice lavoro a tempo parziale alternato a percorsi formali di formazione. L'attività svolta in azienda può e, anzi, deve pienamente integrare, per la sua migliore realizzazione, il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale dell'apprendista ai fini del conseguimento di uno specifico titolo di studio.

34. Somministrazione di lavoro (c.d. lavoro tramite agenzia) (artt. 30-40, d.lgs. n. 81/2015) – L'utilizzazione del lavoro altrui non avviene sempre attraverso un contratto di lavoro dipendente e neppure, necessariamente, attraverso una relazione giuridica diretta, ancorché in forma autonoma o coordinata e continuativa, tra prestatore di lavoro e beneficiario della prestazione lavorativa.

In talune circostanze, infatti, invece che avvalersi della propria organizzazione di persone e mezzi, l'imprenditore può ritenere più opportuno o efficiente ricorrere alla creazione di reti di impresa (*infra*, § 36), alla **subfornitura**, ovvero alla collaborazione di altri soggetti imprenditoriali che garantiscano a proprio rischio un determinato risultato (un'opera o un servizio, come nel caso di appalto) o che comunque realizzino una fornitura, temporanea o continuativa, di forza-lavoro (come nel caso della **somministrazione di lavoro**).

La disciplina giuridica dei rapporti interpositori ha conosciuto, negli ultimi anni, una radicale modificazione. Storicamente, infatti, uno dei principi cardine del nostro ordinamento è stato quello della necessaria coincidenza tra titolare formale del contratto di lavoro ed effettivo utilizzatore della prestazione lavorativa. L'esigenza di impedire l'elusione delle tutele inderogabili del diritto del lavoro e la vanificazione della azione collettiva ha indotto il legislatore a improntare gli assetti del diritto del lavoro al principio secondo il quale colui che utilizza nel proprio interesse le prestazioni di un lavoratore deve, in via generale, anche assumersene i relativi costi e responsabilità. È attraverso questo principio, diventato con il tempo un vero e proprio dogma dell'ordinamento giuridico,

55. *Apprendistato professionalizzante (formula)*

Contratto di apprendistato professionalizzante (ex art. 44, d.lgs. n. 81/2015)

- ☛ *prima di procedere alla stesura di un contratto di apprendistato professionalizzante occorre verificare la piena operatività della normativa nazionale, regionale e della contrattazione collettiva di riferimento. Per quanto riguarda la normativa nazionale, il d.lgs. n. 81/2015 all'art. 44 definisce il quadro di riferimento. Le diverse disposizioni regionali e della contrattazione vanno appurate, invece, di volta in volta. In modo particolare per quanto concerne l'adeguamento del settore di riferimento è necessario verificare se le novità introdotte dal d.lgs. n. 81/2015 siano state recepite tramite appositi accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva nazionale. In caso di mancato recepimento, si fa riferimento alle disposizioni precedentemente contenute nel d.lgs. n. 167/2011;*
- ☛ *l'art. 47, al comma 3, prevede che salvo diversa disposizione della legge o della contrattazione collettiva, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato siano esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti ⁽⁸⁵⁾;*
- ☛ *l'art. 42, al comma 7, conferma i limiti numerici individuati dalla disciplina previgente, tranne che per quanto riguarda le aziende artigiane, per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della l. 8 agosto 1985, n. 443. Pertanto il datore di lavoro che intenda assumere alle proprie dipendenze un apprendista dovrà verificare che ricorrano le condizioni di contingentamento previste dalla legge, ovvero:*
 - a) il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a 3 (e quindi da zero fino a 2), potrà assumere apprendisti in numero non superiore a 3;*
 - b) il datore di lavoro che abbia alle dipendenze fino a 9 dipendenti specializzati o qualificati potrà assumere al massimo 9 apprendisti,*

⁽⁸⁵⁾ A titolo di esempio, si ricorda che gli apprendisti sono esclusi dal computo dei lavoratori a tempo indeterminato necessari per determinare il numero massimo di tirocinanti da ospitare in azienda (cfr. interpello 3 ottobre 2008, n. 44); gli stessi sono anche esclusi tra i soggetti beneficiari della CIGS (cfr. interpello 5 novembre 2007, n. 32).

*rispettando (al netto di quanto appena sopra) il rapporto di 1 a 1;
c) il datore di lavoro che occupi più di 10 dipendenti specializzati o qualificati potrà assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati⁽⁸⁶⁾*

..... [Datore di lavoro], in persona del legale rappresentante Sig./Sig.ra, nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., con sede legale in (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F. e partita IVA (Datore di lavoro);

E

..... [Apprendista], nato/a a (PROVINCIA), il .../.../..., residente in (PROVINCIA), via, n. ..., CAP, C.F. (Apprendista)

☛ possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

Il d.lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di utilizzare questa tipologia contrattuale, senza limiti di età, per l'assunzione di soggetti percer-

⁽⁸⁶⁾ Secondo la circ. Inps 23 gennaio 2007, n. 22, il calcolo dei dipendenti da includere nell'organico aziendale deve tener conto delle seguenti figure/tipologie di rapporto di lavoro: 1) tutti i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato; 2) il personale dirigente; 3) i lavoratori a domicilio; 4) i lavoratori assunti nella modalità del telelavoro (anche reversibile); 5) i lavoratori con contratto intermittente, per la quota di lavoro effettivo nell'arco di ciascun semestre, esclusi quindi i periodi di disponibilità; 6) i lavoratori assunti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno e gli stagionali, che devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta; 7) nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di un lavoratore assente si conta solamente il sostituto e non il sostituito, a prescindere dalla causa dell'assenza (malattia, maternità, aspettativa, permessi e così via); 8) i lavoratori a tempo parziale che si computano in proporzione all'orario effettivamente svolto, rapportato al tempo pieno.

tori dell'indennità di mobilità o di disoccupazione. Nei loro confronti non è possibile però recedere ad nutum al termine del periodo di apprendistato. Si prevede inoltre che nei confronti dei percettori di indennità di mobilità trovi applicazione il regime contributivo previsto dall'art. 8, comma 4, della l. n. 223/1991

PREMESSO CHE

Con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015 la disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 è stata abrogata.

L'art. 47, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che per le Regioni e le Province autonome e i settori ove la nuova disciplina in materia di apprendistato non sia immediatamente operativa trovano applicazione le regolazioni vigenti e che in assenza dell'offerta formativa pubblica di cui all'art. 44, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

Allo stato attuale la Regione ✎ [indicare la Regione in cui il Datore di lavoro ha la propria sede. Nel caso il Datore di lavoro abbia sede in più Regioni o Province autonome potrà fare riferimento al percorso formativo dove è ubicata la sede legale e potrà altresì qui accentrare le comunicazioni obbligatorie di assunzione] non ha ancora provveduto ad aggiornare la propria normativa regionale in materia di apprendistato secondo quanto contenuto nel d.lgs. n. 81/2015 e dunque risulta ancora operativa la disciplina precedente contenuta nella ✎ [indicare l'atto normativo che individua la disciplina applicabile all'apprendistato professionalizzante ⁽⁸⁷⁾].

* * * * *

IN ALTERNATIVA

Allo stato attuale la Regione ✎ [indicare la Regione in cui il Datore di lavoro ha la propria sede. Nel caso il Datore di lavoro abbia sede in più Regioni o Province autonome potrà fare riferimento al percorso formativo dove è ubicata la sede legale e potrà altresì qui accentrare le comunica-

⁽⁸⁷⁾ Si segnala che la raccolta aggiornata delle normative regionali in materia di apprendistato è disponibile in www.fareapprendistato.it.

zioni obbligatorie di assunzione] ha provveduto ad adeguare la propria normativa regionale in materia di apprendistato professionalizzante alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015 mediante la delibera ✍ [indicare l'atto normativo regionale che recepisce le indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015].

* * * * *

☞ *le premesse sono funzionali all'individuazione della normativa applicabile nel periodo che precede l'adeguamento da parte delle Regioni alle disposizioni contenute nel nuovo testo normativo*

L'accordo interconfederale siglato il da ✍ [oppure: «Il contratto collettivo nazionale siglato il da»] ha provveduto ad adeguare la disciplina dell'apprendistato professionalizzante alle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015.

☞ *l'indicazione dell'accordo interconfederale o della contrattazione collettiva nazionale che ha recepito l'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015 è funzionale per una corretta individuazione della normativa applicabile. In caso di mancato recepimento del d.lgs. n. 81/2015 si fa riferimento alla normativa precedente*

CONVENGONO

1. VALORE DELLE PREMESSE E DEGLI ALLEGATI

1.1. Le premesse al contratto, e i documenti richiamati e allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente contratto e formano con esso pattuizione espressa.

2. OGGETTO E QUALIFICA

2.1. Il/La Sig./Sig.ra ✍ [Apprendista] è assunto/a da ✍ [Datore di lavoro] con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015 finalizzato al conseguimento della qualifica di corrispondente al ... livello di inquadramento della categoria del CCNL ✍

3. DURATA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO E PATTO DI PROVA

3.1. L'assunzione decorre dal .../.../... ✍

3.2. Il periodo di apprendistato avrà la durata di ... mesi e si concluderà il .../.../... compreso ✍.

☞ *la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali che stabiliscono in ragione del tipo di qualificazione professionale da conseguire la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata massima del contratto di apprendistato, che non può essere superiore a 3 anni ovvero a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano, così come individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento* ⁽⁸⁸⁾

3.3. Alla scadenza del periodo di apprendistato di detto contratto, qualora una delle Parti intenda recedere dal rapporto, sarà tenuta a comunicarlo con un preavviso scritto pari a ... giorni decorrente dalla scadenza del periodo di formazione ✍.

☞ *per tutta la durata dell'apprendistato il Datore di lavoro può recedere dal contratto soltanto qualora ricorra una giusta causa o un giustificato motivo* ⁽⁸⁹⁾, *pena l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo* ⁽⁹⁰⁾

⁽⁸⁸⁾ Riguardo alla durata minima si segnala che l'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, dettando la disciplina generale del contratto di apprendistato, stabilisce che il contratto debba avere una durata minima non inferiore a 6 mesi, salvo deroghe inerenti alle attività stagionali, ma l'art. 44, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante, dispone che gli accordi interconfederali ed i CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possano stabilire tra l'altro, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, anche la durata minima del periodo di apprendistato.

⁽⁸⁹⁾ Cfr. C. cost. 28 novembre 1973, n. 169, che ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 10 della l. n. 604/1966 nella parte in cui esclude gli apprendisti in corso di rapporto dall'applicazione della normativa sul licenziamento individuale.

⁽⁹⁰⁾ Allorquando durante il periodo di apprendistato il datore di lavoro intenderà esercitare il potere di recesso, oltre a dover addurre la sussi-

Diversamente da quanto previsto dalla normativa previgente (d.lgs. n. 167/2011), la materia del recesso non è più di competenza della contrattazione collettiva. L'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015 prevede in punto che al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal medesimo termine ⁽⁹¹⁾. Durante il periodo di preavviso, come già previsto dalla l. n. 92/2012, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato

3.4. Se nessuna delle Parti esercita tale facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti ⁽⁹²⁾.

stenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di recesso, occorrerà avere a mente, che, come previsto dalla costante giurisprudenza, i criteri di valutazione dell'inadempimento dovranno essere parametrati alla ridotta professionalità del lavoratore, nel senso cioè che il grado di perizia richiesto all'apprendista non potrà che essere direttamente proporzionale allo stato di apprendimento professionale in cui si trova. Ragion per cui non potranno costituire giusta causa di licenziamento, ad es., il danno prodotto dal tirocinante che sia stato adibito all'utilizzo di una determinata macchina senza che il datore di lavoro lo abbia istruito, ovvero il mancato superamento della c.d. prova d'arte prima della scadenza del periodo di apprendistato, dovendo proseguire il rapporto, sotto il profilo causale dell'addestramento teorico-pratico, fino al termine prefissato per la formazione. In questo senso si veda la risposta ad interpello Min. lav. 12 novembre 2009, n. 79.

⁽⁹¹⁾ La disdetta al termine del periodo di apprendistato ha natura di negozio unilaterale recettizio atteggiandosi come recesso *ad nutum*: in questo senso Cass. 28 marzo 1986, n. 2213; allo stesso modo più recentemente anche Trib. Roma ord. 11 gennaio 2013. In questi termini, anche Cass. 11 maggio 1987, n. 4334, secondo cui «nel contratto di apprendistato il datore di lavoro conserva la facoltà di recedere all'atto del compimento del previsto periodo di tirocinio da parte del lavoratore, venendo a cessare per esaurimento, a cagione del compimento stesso, la causa negoziale, talché ai fini della legittimità di tale recesso non è richiesta la sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo». In senso conforme anche Cass. 21 ottobre 1986, n. 6180. Più di recente, cfr. anche Cass. 15 marzo 2016, n. 5051, nonché Cass. 13 luglio 2017, n. 17373.

⁽⁹²⁾ Per una riflessione relativa all'applicabilità del contratto a tutele crescenti al contratto di apprendistato, si rinvia a M. TIRABOSCHI, *Il contratto a tutele crescenti: spazi di applicabilità in caso di apprendistato e somministrazione di lavoro*, in F. CARINCI, M. TIRABOSCHI, *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni. Commentario agli schemi di decreto legislativi*

3.5. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3.6. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di ☞ giorni/settimane/mesi di calendario/lavorativi ⁽⁹³⁾.

☞ *è consigliabile fare riferimento al periodo di prova come indicato nel CCNL di categoria riprendendo la relativa espressione testuale, ad es. «60 gg di lavoro effettivo» durante il quale ciascuna delle Parti sarà libera di recedere dal contratto senza obbligo di preavviso*

* * * * *

CLAUSOLA ALTERNATIVA

☞ *si tratta della ipotesi in cui il presente contratto sia stato preceduto da ulteriori rapporti di lavoro tra le medesime Parti. In tal caso l'inserimento del patto di prova è illegittimo ove non funzionale a sperimentare la reciproca convenienza al contratto ⁽⁹⁴⁾. Pertanto si consiglia di inserire tale clausola solo ove le precedenti esperienze non abbiano consentito la suddetta sperimentazione nelle specifiche mansioni e modalità dedotte in contratto ⁽⁹⁵⁾. Ove ricorra tale circostanza è pertanto necessario specificare le ragioni che legittimano la reiterazione del patto di prova*

☞ *ove il suddetto contratto venga stipulato in caso di subentro di un imprenditore ad un altro nella titolarità di un appalto, una concessione o un affidamento, si suggerisce di verificare le disposizioni della contrat-*

vo presentati al Consiglio dei Ministri del 24 dicembre 2014 e alle disposizioni lavoristiche della legge di stabilità, ADAPT University Press, 2015.

⁽⁹³⁾ Cfr. Cass. 2 dicembre 2014, n. 25482; Cass. 28 gennaio 1987, n. 829.

⁽⁹⁴⁾ Cfr. Cass. 3 dicembre 2018, n. 31159; Cass. 25 marzo 2015, n. 6001; Cass. 5 marzo 2015, n. 4466; Cass. 25 febbraio 2015, n. 3852; Cass. 5 maggio 2004, n. 8579; Cass. 13 ottobre 2000, n. 13700; Cass. 7 marzo 2000, n. 2579; Cass. 19 giugno 2000, n. 8295.

⁽⁹⁵⁾ Infatti, la giurisprudenza ritiene illegittima la previsione contrattuale che comporti un doppio periodo di prova; cfr. Cass. 9 febbraio 2017, n. 3469.

tazione collettiva applicabile, che talvolta esclude la possibilità di prevedere ulteriori periodi di prova ⁽⁹⁶⁾

3.6. L'assunzione è subordinata al positivo superamento di un periodo di prova di ... giorni/settimane/mesi di calendario/lavorativi ✍ [è consigliabile fare riferimento al periodo di prova come indicato nel CCNL di categoria riprendendo la relativa espressione testuale, ad es. «60 gg. di lavoro effettivo»] al fine di sperimentare la reciproca convenienza al contratto in considerazione della diversa natura del rapporto/delle mansioni rispetto al rapporto già intercorso tra le Parti/della brevità del pregresso rapporto di lavoro tra le Parti ✍ [scegliere la motivazione più adeguata o inserire eventuali altre ragioni a supporto della necessità di verificare la convenienza reciproca al contratto nonostante la precedente esperienza]. Durante tale periodo ciascuna delle Parti potrà recedere dal contratto senza obbligo di motivazione e di preavviso.

* * * * *

4. INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

4.1. Al termine del periodo di apprendistato, l'Apprendista sarà inquadrato al livello ... dell'inquadramento professionale previsto dal CCNL di riferimento ✍.

4.2. In considerazione dell'impegno formativo l'Apprendista verrà sotto-inquadrato di ✍ [oppure è possibile inserire: «la retribuzione verrà percentualizzata nella misura di»].

☞ *l'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 rinvia alla contrattazione collettiva la possibilità di inquadrare il Lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'Apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. Le due opzioni sono alternative e non cumulative, il Datore di lavoro dovrà rifarsi alle previsioni del contratto collettivo di riferimento, potendo derogare alle stesse solo in melius*

(96) Cfr. l'art. 20-ter del CCNL Enti culturali, turistici e sportivi-Federculture; l'art. 4 del CCNL Multiservizi e l'art. 338 del CCNL Turismo. Sul punto si veda Cass. 1° settembre 2015, n. 17371.

4.3. La retribuzione annua lorda, durante la fase formativa del contratto, sarà pari a euro € e sarà così scaglionata: € ⁽⁹⁷⁾

5. FORMAZIONE

5.1. La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è erogata secondo quanto previsto dal piano formativo individuale allegato al presente contratto ed è svolta sotto la responsabilità del Datore di lavoro ⁽⁹⁸⁾.

☛ *in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del Datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, l'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che il Datore di lavoro sia chiamato 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%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui il personale ispettivo del Ministero del lavoro rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo termine al Datore di lavoro per adempiere*

⁽⁹⁷⁾ Cfr. interpello 1° ottobre 2007, n. 28, in materia di trattamento retributivo dell'apprendista professionalizzante.

⁽⁹⁸⁾ Secondo l'orientamento costante della giurisprudenza di legittimità, l'attività formativa, che è compresa nella causa del contratto di apprendistato, è modulabile in relazione alla natura e alle caratteristiche delle mansioni che il lavoratore è chiamato a svolgere, potendo assumere maggiore o minore rilievo, a seconda che il lavoro sia di elevata professionalità o di semplici prestazioni di mera esecuzione, e potendo atteggiarsi con anticipazione della fase teorica rispetto a quella pratica, o viceversa (Cass. 30 giugno 2014, n. 14754). La formazione, tuttavia, a prescindere da come sia articolata, deve essere adeguata ed effettiva, ovvero reale e non meramente formale (cfr. Cass. 12 dicembre 2019, n. 32702; Cass. 10 maggio 2013, n. 11265). Il Ministero del lavoro è intervenuto diverse volte per fornire precise indicazioni sullo sviluppo della formazione nel contratto di apprendistato: cfr. nota 24 marzo 2006, n. 2732; nota 21 giugno 2006, n. 782; interpello 18 gennaio 2007, n. 5; interpello 7 ottobre 2008, n. 50; interpello 19 ottobre 2012, n. 34.

5.2. Il Datore di lavoro è tenuto a registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale acquisita dall'Apprendista ai fini contrattuali con gli strumenti messi a disposizione dalla normativa. Tale registrazione sarà acquisita nel Fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 14 del d.lgs. n. 150/2015.

☞ per la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere occorre fare riferimento a quanto disciplinato da appositi accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva nazionale in recepimento delle indicazioni contenute nel d.lgs. n. 81/2015. Per la formazione di base e trasversale il riferimento è la normativa regionale

6. TUTOR O REFERENTE PER L'APPRENDISTATO

6.1. Il Tutor aziendale o Referente aziendale è il/la Sig./Sig.ra ✍, che avrà il compito di affiancare l'Apprendista nel percorso formativo durante il rapporto di apprendistato.

☞ il Tutor deve possedere i requisiti eventualmente previsti dalla contrattazione collettiva. Si consiglia anche di prevedere se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di Tutor possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati

7. LUOGO DI LAVORO

7.1. L'Apprendista è assegnato allo stabilimento/filiale/ufficio ✍ del Datore di lavoro sito a (PROVINCIA), in via, n. ..., CAP ✍ Resta inteso che il Datore di lavoro, nei termini e secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dai contratti collettivi applicati, potrà richiedere di svolgere l'attività lavorativa anche in luoghi diversi da quello di assunzione e che l'Apprendista dichiara sin da ora la propria disponibilità in tal senso ⁽⁹⁹⁾.

⁽⁹⁹⁾ Cfr. Cass. 6 ottobre 2008, n. 24658; Cass. 18 maggio 2010, n. 12097; Cass. 1° settembre 2014, n. 18479.

8. ORARIO DI LAVORO

8.1. L'orario di lavoro è ✍ [indicazione dell'orario di lavoro, anche per relationem a quello normalmente praticato in Azienda]. Resta inteso che l'orario aziendale potrà essere modificato per esigenze organizzative.

9. SICUREZZA

9.1. Il Datore di lavoro dichiara di applicare tutte le norme in vigore in materia di sicurezza sul lavoro ed in particolare la disciplina di cui al d.lgs. n. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) e successive modificazioni e integrazioni. L'Apprendista si impegna ad uniformarsi alle relative prescrizioni e a rendere note eventuali situazioni anormali che dovesse riscontrare in occasione dell'esercizio dell'attività lavorativa.

10. REGISTRAZIONI OBBLIGATORIE

10.1. Il Datore di lavoro dà atto che con l'assunzione l'Apprendista verrà iscritto nel Libro unico del lavoro tenuto ai sensi dell'art. 39 del d.l. n. 112/2008 (così come convertito dalla l. n. 133/2008) e successive modifiche e integrazioni.

11. PRIVACY

11.1. Il Datore di lavoro dichiara che i dati relativi alla persona dell'Apprendista e, se del caso, dei suoi familiari saranno trattati ai sensi della normativa vigente ai soli fini della gestione del rapporto di lavoro da intendersi in modo generale e con l'inclusione anche dei rapporti con enti previdenziali, assistenziali e con l'amministrazione finanziaria.

12. RISERVATEZZA ED OBBLIGO DI FEDELITÀ

12.1. Con la stipulazione del presente contratto l'Apprendista si impegna a seguire le più rigorose norme di riservatezza circa dati e notizie di cui potrà avere conoscenza in dipendenza, o anche solo in occasione, della esecuzione della attività lavorativa. L'Apprendista si impegna ad utilizzare tali dati e notizie nei limiti dello scopo per cui sono conferiti. È fatto divieto

all'Apprendista di utilizzare in alcun modo o tempo, sotto alcuna forma e titolo, direttamente o per interposta persona, le informazioni acquisite, sia durante il rapporto, sia successivamente.

12.2. Durante il rapporto di lavoro è fatto divieto all'Apprendista di trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con il Datore di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 2105 c.c. Alla cessazione, per qualsiasi causa, del presente contratto, l'Apprendista si impegna a restituire ogni bene di proprietà del Datore di lavoro di cui abbia usufruito durante il rapporto di lavoro (ivi compresi, a titolo esemplificativo, elenchi telefonici, liste, manuali, materiale di addestramento, modulistica e documentazione tecnica, materiali e documentazione riservata che in qualsiasi modo riguardino il Datore di lavoro).

13. DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

13.1. Il rapporto di apprendistato sarà regolato dalle norme di legge e dalla disciplina dell'apprendistato prevista dal CCNL

13.2. L'Apprendista con la sottoscrizione del presente contratto dichiara di essere a conoscenza delle norme relative alle infrazioni disciplinari, alle procedure di contestazione, alle sanzioni contenute nel Codice civile, nella l. n. 300/1970 e nel CCNL di riferimento, del quale dichiara di prendere visione in estratto, unitamente alle norme disciplinari e al regolamento aziendale in allegato.

13.3. L'Apprendista si impegna ad attenersi al regolamento aziendale, come pure alle disposizioni interne e agli usi adottati in Azienda. Gli usi aziendali si intenderanno conosciuti e accettati qualora l'Apprendista non abbia avanzato eccezioni per iscritto entro il periodo di prova.

14. CLAUSOLA FINALE

14.1. Per quanto qui non espressamente previsto, il presente rapporto sarà regolato dal CCNL applicato e richiamato al punto 2 del presente accordo e dalle norme di legge in materia di lavoro e previdenza ad esso applicabili.

14.2. Ad ogni effetto di legge, La informiamo che ai sensi dell'art. 4-*bis*, comma 2, del d.lgs. n. 181/2000, e successive integrazioni e modificazioni, Le consegniamo copia del contratto individuale di lavoro, che contiene tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997. Voglia restituirci l'unita copia

del presente contratto sottoscritto in segno di integrale accettazione.

....., [*luogo, giorno mese anno*]

L'Apprendista

..... [*firma*]

Il Datore di lavoro

rappresentante legale di [*Azienda*]

..... [*firma*]

ALLEGATI E DOCUMENTI

- Piano formativo
- Informativa sintetica sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro
- Informativa relativa al trattamento dei dati personali
- Copia del regolamento disciplinare aziendale
- Previdenza complementare e TFR

Il piano formativo individuale è uno strumento fondamentale per la realizzazione di un percorso di apprendistato di qualità. Come precisa l'art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 esso è contenuto nel contratto e può essere redatto anche seguendo i moduli e formati definiti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Il format di piano formativo individuale che qui si propone si basa su un approccio per competenze. Questo privilegia non tanto i corsi e i percorsi didattici ma le competenze appunto, ovvero gli esiti dell'apprendimento raggiunti dal giovane durante la propria attività lavorativa e formativa.

La redazione di un buon piano formativo parte necessariamente da una ottima conoscenza del contratto collettivo nazionale di riferimento e dalle sue previsioni in materia di apprendistato.

Il piano formativo individuale viene concepito come un sistema di monitoraggio del percorso dell'apprendista, una sorta di diario di bordo da aggiornare costantemente. Esso parte da una valutazione delle competenze possedute in ingresso e scandisce le diverse tappe e modalità che portano il giovane ad acquisire la professionalità connessa alla qualificazione prevista dal contratto collettivo nazionale di riferimento cui il rapporto di lavoro è finalizzato.

Per tale motivo risulta fondamentale la tabella centrale che, da un lato, elenca le diverse competenze da sviluppare, dall'altro, la scansione temporale che si intende seguire.

ALLEGATO

Piano formativo individuale

*relativo all'assunzione in qualità di Apprendista
(ai sensi dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015)
del/della Sig./Sig.ra*

☞ *il comma 1 dell'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che il piano formativo individuale dell'Apprendista sia contenuto sinteticamente nel contratto individuale di assunzione. Per la sua stesura è possibile rifarsi a moduli o formulari predisposti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali*

Dati relativi all'Impresa

Denominazione datore di lavoro	
Codice fiscale/Partita IVA	
Indirizzo della sede legale	
Indirizzo dell'unità operativa interessata	
Recapito telefonico/fax/email	
Procuratore	
CCNL applicato	

Dati relativi all'Apprendista

Nome e cognome	
Codice fiscale	
Data e luogo di nascita	
Residenza	

Recapito telefonico/fax/email	
Cittadinanza	

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

☛ una compilazione accurata di questa sezione può essere utile nel definire il percorso formativo necessario all'Apprendista per il conseguimento della qualificazione professionale obiettivo del rapporto di apprendistato. Eventuali altre esperienze di apprendistato oppure titoli di studio coerenti con la qualifica di assunzione possono comportare una riduzione del monte orario complessivo di formazione da erogare a favore dell'Apprendista

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi	
Eventuali esperienze lavorative	
Eventuali periodi di apprendistato svolti	
Formazione extra-scolastica, compresa quella svolta in apprendistato	
Eventuale possesso di una qualifica professionale	

Aspetti normativi

Data di assunzione	
Qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire	
Durata	
Categoria/Livello di inquadramento iniziale	

Categoria/Livello di inquadramento finale	
---	--

Tutor/Referente aziendale

Tutor aziendale/Referente aziendale	
Codice fiscale	
Categoria/Livello inquadramento	
Anni di esperienza	

☛ nel piano formativo va specificata anche la figura del Tutor/Referente aziendale, il quale deve essere in possesso di adeguata professionalità ed esperienza e può coincidere con l'imprenditore

Formazione professionalizzante e di mestiere

☛ per l'indicazione precisa del monte ore complessivo della formazione tecnico-professionale e specialistica occorre far riferimento a quanto indicato dalla contrattazione collettiva o da appositi accordi interconfederali, i quali, di norma, indicano anche l'insieme di competenze che l'Apprendista è chiamato a maturare in relazione alla qualificazione contrattuale che deve raggiungere

L'art. ... del CCNL prevede che la formazione tecnico-professionale sia articolata in quantità non inferiore a

*☛ la articolazione della tabella che segue è utile per avere una panoramica chiara e immediata dell'impegno formativo dell'Apprendista e del suo andamento lungo il periodo di apprendistato.
Nella colonna riferita alle competenze tecnico-professionali e specialistiche vanno inserite le competenze indicate dalla contrattazione collettiva o da appositi accordi interconfederali necessarie al raggiungimento della qualificazione valida ai fini contrattuali*

	Competenze tecnico-professionali e specialistiche	Monte ore complessivo	I anno	II anno	III anno
A					
B					
C					
D					
E					
F					
G					
H					
I					
L					
M					
N					
O					

Modalità per l'erogazione della formazione

☞ indicare qui con quali modalità il Datore di lavoro intende erogare la formazione relativa alle competenze tecnico-professionali e specialistiche tenendo conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva o da appositi accordi interconfederali

- 1. Formazione teorica in aula
- 2. *E-Learning*
- 3. *On the job*
- 4. Affiancamento

- [] 5. Esercitazioni di gruppo
- [] 6. Testimonianze
- [] 7. Visite aziendali
- [] 8. *Action learning*

Formazione di base e trasversale

☛ *l'erogazione della formazione di base e trasversale è di competenza della Regione, la quale ha l'obbligo di comunicare al Datore di lavoro entro 45 giorni dall'instaurazione del rapporto di apprendistato le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.*
Nel caso in cui la formazione regionale non fosse disponibile, il Datore di lavoro è tenuto a verificare che sussistano obblighi in tal senso derivanti dal contratto collettivo applicato

Per la formazione di base e trasversale si rimanda alla disciplina regionale vigente.

La Regione ha l'obbligo di comunicare al Datore di lavoro che assume con contratto di apprendistato professionalizzante le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di apprendistato.

Rimangono salvi eventuali obblighi a carico del Datore di lavoro previsti dal CCNL applicato.

....., [luogo, giorno, mese, anno]

Il Datore di lavoro [firma]

Il Tutor [firma]

L'Apprendista [firma]

69. *Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella industria metalmeccanica e nella installazione di impianti*

Premessa

Le parti, considerata la finalità formativa del presente istituto e la rilevanza delle competenze delle persone per l'occupabilità e la competitività aziendale, individuano nell'apprendistato professionalizzante il canale preferenziale di accesso al lavoro dei giovani quale istituto che favorisce una occupazione stabile e di qualità.

Articolo 1 – *Norme generali*

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 44, del D.Lgs. n. 81/2015, e al conseguimento di una qualificazione professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai 18 anni, salvo le deroghe consentite dalla legge, e non superiore ai ventinove.

Tra le qualifiche conseguibili sono escluse quelle previste nel livello D1 e nel livello A1.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata a quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti.

Per i contratti di apprendistato stipulati a partire dal 1° giugno 2021 è previsto l'inquadramento nel livello corrispondente alla qualifica professionalizzante da conseguire e relativa percentualizzazione della retribuzione in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, come disciplinato nell'art. 8.

L'apprendista non potrà essere retribuito a cottimo.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla presente disciplina, valgono per gli apprendisti le norme del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro

Norma transitoria

Gli apprendisti assunti prima del 1° giugno 2021 fermo restando l'applicazione delle clausole riguardanti l'inquadramento e la relativa retribuzione previste nel contratto di apprendistato già stipulato in applicazione del c.c.n.l. 26 novembre 2016, a decorrere dal 1° giugno 2021 laddove ancora non si sia concluso il periodo di inquadramento in 1ª categoria saranno automaticamente inquadrati nel livello D1.

Articolo 2 – Durata del contratto

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di diploma di livello 4 EQF, di diploma di tecnico superiore ITS (livello 5 EQF) ovvero di laurea (livello 6 e 7 EQF) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi.

Per le figure professionali ricomprese nella declaratoria del livello D2 addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive la durata massima sarà pari a 24 mesi.

Articolo 3 – Valorizzazione di precedenti periodi di apprendistato

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi fermo restando quanto previsto per il possesso del titolo di studio di cui all'articolo precedente.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Articolo 4 – *Formazione*

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Piano Formativo Individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato alla presente disciplina, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard pro-

fessionali di riferimento relativi alla qualificazione a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche On the Job e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel Libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato alla presente disciplina.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessari la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Articolo 5 – *Organismi paritetici*

La Commissione nazionale per la formazione professionale di cui all'art. 6, punto 6.1, Sezione prima, del contratto collettivo nazionale, svolgerà i seguenti compiti con riferimento al contratto di apprendistato:

- aggiungere nuovi schemi esemplificativi di profili formativi a quelli già allegati al presente contratto, anche mediante forme di collaborazione con gli enti competenti sulla base di specifici profili presenti in azienda, coerentemente con lo sviluppo dell'industria 4.0;

- valutare la realizzazione di una piattaforma E-learning attivando anche appositi finanziamenti, al fine di offrire alle aziende la possibilità di utilizzare, in assenza di offerta formativa pubblica, uno strumento aggiornato sulle tematiche trasversali.

Le Commissioni territoriali per la formazione professionale di cui all'art. 6, punto 6.2, Sezione prima, avranno il compito di:

a) predisporre o aggiornare, sulla base dei fabbisogni rilevati nel territorio, profili formativi coerenti con quelli elaborati dalla Commissione nazionale ed allegati al presente contratto;

b) monitorare all'utilizzo dell'istituto nel territorio anche con riferimento alla fruizione dell'offerta formativa predisposta dalle regioni.

Articolo 6 – *Assunzione*

Nella lettera di assunzione oltre alle indicazioni di cui all'art. 1, Sezione quarta, Titolo I, del contratto collettivo nazionale, saranno precisate la qualificazione professionale oggetto del contratto di apprendistato, il corrispondente livello di inquadramento e la progressione retributiva di cui al successivo art. 8.

Alla lettera di assunzione verrà allegato il Piano formativo individuale.

Articolo 7 – Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Articolo 8 – Inquadramento e retribuzione

I lavoratori assunti a partire dal 1° giugno 2021 con il contratto di apprendistato saranno inquadrati nel livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire.

La retribuzione sarà quella minima contrattuale del livello di inquadramento corrispondente alla qualifica professionale da conseguire raggiunta, in coerenza con il percorso formativo che si conclude al termine dell'apprendistato, alle percentuali e relativi periodi di applicazione come riportato nella tabella in calce, fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo		Secondo periodo		Terzo periodo	
	Mesi	Perc.	Mesi	Perc.	Mesi	Perc.
36	12	85%	12	90%	12	95%
30	10	85%	10	90%	10	95%
24	8	85%	8	90%	8	95%

Qualora le durate complessive del contratto di apprendistato siano inferiori a quelle riportate nella tabella, la durata dei singoli sarà adeguata in misura proporzionale ferma restando la relativa percentuale di retribuzione applicabile nei tre periodi.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 173.

Durata complessiva Mesi	Primo periodo Mesi	Secondo periodo Mesi	Terzo periodo Mesi
36	18	10	8
30	12	10	8

Articolo 9 – Tredicesima mensilità

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguaglia 173 ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Articolo 10 – Malattia ed infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dagli artt. 1 e 2, Sezione quarta, Titolo VI.

Articolo 11 – Prolungamento del periodo di apprendistato

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a trenta giorni, il contratto sarà prolunga-

to per un periodo pari alla durata dell'assenza. In caso di assenze superiori a trenta giorni per cause diverse da quelle indicate, le parti del contratto individuale di lavoro definiranno la possibilità di prolungamento.

Articolo 12 – *Previdenza complementare – Assistenza sanitaria – Welfare*

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli artt. 15, 16 e 17, Sezione quarta, Titolo IV.

Articolo 13 – *Recesso o attribuzione della qualificazione*

Stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato; le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni decorrente al termine del contratto medesimo. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con attribuzione della qualificazione professionale che ha formato oggetto del contratto di apprendistato.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio; oltre che ai fini degli istituti prevista dalla legge, ai fini di tutti gli Istituti introdotti e disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità, a decorrere dal 1° ottobre 2017, il periodo di apprendistato sarà computato nella misura del 65%. Per il lavoratore in possesso di diploma di scuola media superiore inerente alla qualificazione a fini contrattuali da acquisire, che venga mantenuto in servizio, ai fini della mobilità professionale di cui all'art. 1, lett. B), punto IV, Sezione quarta, Titolo II, il periodo di apprendistato sarà considerato utile in misura pari a 12 mesi.

Articolo 14 – Decorrenza

La presente disciplina è parte integrante del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di cui segue le sorti.

70. *Profilo professionale di “Tecnico area gestione del personale” (CCNL meccanica)*

AREA DI ATTIVITÀ

Il **Tecnico Area Gestione del Personale**, sulla base delle conoscenze tecnico/specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del ruolo, è in grado di gestire le attività tecnico-professionali di competenza; grazie alla padronanza degli strumenti metodi e tecniche per la pianificazione, programmazione e controllo finanziario, contribuisce allo sviluppo ed alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

È responsabile del corretto utilizzo delle risorse (tecniche ed economiche) assegnate, svolgendo i propri compiti in un’ottica di integrazione con le altre funzioni/processi aziendali e di miglioramento tecnico-organizzativo anche grazie a capacità di problem setting/solving e di innovazione.

CONOSCENZE E CAPACITÀ TECNICO-PROFESSIONALI

- Conoscere le caratteristiche del settore/comparto di appartenenza e dei principali processi, tecnologie, prodotti/servizi aziendali e possedere una visione “sistemica” che permetta di individuare i collegamenti tra i diversi sub-settori merceologici in una logica di filiera (comparto aziendale)
- Conoscere gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessari per sviluppare progetti di miglioramento organizzativo della funzione/processo, in coerenza con gli obiettivi di aziendali (sviluppo organizzativo) ovvero:
 - realizzare un’analisi organizzativa della struttura e dei processi dell’area di competenza
 - identificare e sviluppare aree di intervento nuove ed individuare le migliori modalità di gestione dei processi di competenza
 - pianificare azioni di miglioramento rispetto alle esigenze rilevate

- tenere sotto controllo lo stato di avanzamento dei progetti e programmi di sviluppo organizzativo
- Conoscere i processi, le procedure ed i documenti che competono alla funzione/processo (processi interni) ovvero:
 - conoscere le procedure interne per la gestione economico-finanziaria, la gestione dei rapporti con le altre funzioni/processi, servizi, uffici, enti produttivi
 - conoscere le procedure previste dal sistema qualità
 - conoscere il sistema gestionale aziendale
- Conoscere il perimetro funzionale ed operativo della funzione personale
- Conoscere le logiche dei sistemi di pianificazione e gestione delle risorse umane
- Conoscere i processi “caratteristici” della funzione “personale” e le interazioni con le altre funzioni aziendali
- Conoscere gli elementi fondamentali relativi alla progettazione di una struttura organizzativa
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per il reclutamento e la selezione del personale
- Conoscere gli strumenti e le metodologie per la valutazione del personale
- Conoscere gli strumenti e le metodologie relative ai processi di formazione e sviluppo del personale
- Essere in grado di utilizzare software applicativi e tools informatici e telematici a supporto delle attività gestite
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e di contribuire a quelli di gruppo, anche in presenza di ostacoli, adattando in modo flessibile ed efficiente le risorse disponibili, ottimizzando costi e benefici nel rispetto dei tempi e della qualità attesa (orientamento al risultato)
- Essere in grado di operare scelte e decisioni, valutando attentamente le conseguenze causate dalle scelte, assumendone la responsabilità (decisione)
- Essere in grado di pianificare, gestire e controllare le variabili organizzative ed economico-finanziarie più rilevanti per l'attività; essere in grado di strutturare efficacemente le attività, le risorse possedute, il tempo disponibile per il raggiungimento di un obiettivo (organizzazione/programmazione)

- Essere in grado di cogliere e di rispondere alle esigenze sia del cliente interno che esterno, ponendosi nell'ottica che il proprio lavoro è rivolto ad un cliente finale, andando anche oltre la propria competenza specifica (orientamento al cliente)
- Essere in grado di catturare l'attenzione dell'interlocutore attraverso una comunicazione chiara, sintetica ed esaustiva, mostrando interesse verso il confronto e l'ascolto attivo delle opinioni altrui al fine di favorire e sviluppare le relazioni interpersonali (comunicazione)
- Essere in grado di individuare e risolvere i problemi analizzandoli e giungendo rapidamente alla proposta di soluzioni efficaci e coerenti, mantenendo una visione integrata di tutte le variabili presenti (ad esempio economiche, aziendali, umane, tecniche e di contesto) (elaborazione sistemica/*problem setting/solving*)
- Essere in grado di individuare soluzioni innovative e a promuovere nuove modalità nel risolvere i problemi creando nel proprio ambito di riferimento le condizioni perché ci possa essere innovazione (innovazione)
- Essere in grado di coordinare tecnicamente un gruppo di lavoro funzionale o interfunzionale costituito da persone interne e/o esterne all'azienda
- Saper lavorare in un team di lavoro
- Conoscere ed applicare le normative e le misure di sicurezza e di tutela dell'ambiente di lavoro

71. Modello di piano formativo individuale – Apprendistato professionalizzante

Piano formativo individuale

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra:

1. Azienda

Ragione sociale
Sede (indirizzo)
CAP (Comune)
Partita IVA Codice fiscale
Telefono Fax
E-mail
Legale rappresentante (nome e cognome)

2. Apprendista

Dati anagrafici

Cognome Nome
Codice fiscale
Cittadinanza
Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
Esperienze lavorative
Periodi di apprendistato svolti dal al
Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

Aspetti normativi

Data di assunzione
Qualifica da conseguire
Durata
Livello di inquadramento iniziale
Livello di inquadramento finale

3. Tutor o referente aziendale

Tutor o referente aziendale Sig./ra
Codice fiscale
Livello di inquadramento
Anni di esperienza

4. Contenuti formativi

<p>Area tematiche aziendali/professionali</p> <p>Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire.</p> <p>In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto. La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore a 80 ore medie annue.</p> <p>Indicare le competenze tecnico-professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.</p> <p>1)</p> <p>2)</p> <p>3)</p>
--

- 4)
- 5)
- 6)
- 7)
- 8)

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

- On the job
- Affiancamento
- E-learning
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (..... altro)

li, che documentano inequivocabilmente l'accaduto e lo scontro fisico tra i due.

☛ *Come possiamo qualificare giuridicamente il licenziamento di Paolo e Luca da parte dell'azienda? Il licenziamento di Paolo è legittimo? E quello di Luca? Quella di Luca non è legittima difesa? E la reazione di Paolo dovuta alla pressione psicologica causatagli dalle violente allusioni verbali dei colleghi di lavoro? Poteva o doveva l'azienda limitarsi a sanzionare Luca? Poteva o doveva l'azienda sanzionare anche i colleghi di Luca e Paolo che hanno dato avvio, con le loro pesanti allusioni, allo scontro fisico tra i due? Sono state osservate tutte le norme di legge e di contratto collettivo che regolano la materia? Sono sufficienti le immagini raccolte tramite le telecamere aziendali per sanzionare Luca e Paolo? Fatti estranei al rapporto di lavoro, come una relazione sentimentale e la gelosia, possono rilevare nelle decisioni aziendali di recedere dal contratto di lavoro? In caso di licenziamento illegittimo, quali sarebbero le sanzioni per l'azienda?*

Esercitazione 2

MangioBene è una catena di negozi in *franchising*, con circa 1.500 dipendenti in Italia, specializzata nella vendita di prodotti alimentari biologici e naturali. Grazie a progetti di filiera e a un forte radicamento nel territorio, MangioBene si propone di portare sul mercato in modo trasparente e a prezzi accessibili prodotti di agricoltura biologica, rispettosi dell'ambiente, della fertilità del terreno e del lavoro agricolo retribuito in modo giusto. La catena non aderisce ad alcuna associazione di rappresentanza d'impresa, ma applica, comunque, il contratto collettivo del settore merceologico coerente con le attività economiche svolte.

In vista dell'approssimarsi del periodo natalizio e nella prospettiva di consolidare una rete di oltre 100 negozi a livello nazionale, la catena intende potenziare il centro logistico (magazzino di smistamento) situato nell'interporto di Bologna. Si tratta di un magazzino di 36mila metri quadri, semi-automatizzato, che tratta circa 900 quintali al giorno di merci,

soprattutto fresco, e dove lavorano a regime circa 130 addetti. Al fine sopra richiamato, l'azienda intende inserire per 6 mesi, 5 giovani con funzioni di addetto all'insieme di operazioni dei magazzini di smistamento. All'esito dell'inserimento il gruppo valuterà poi se confermare o meno in servizio i 5 giovani o comunque quelli che più si sono dimostrati funzionali alle attività svolte nel magazzino.

Trattandosi di giovani, il gruppo sta valutando se utilizzare un contratto di apprendistato o anche un tirocinio formativo e di orientamento.

Inoltre, i punti vendita di 1) Vignola, 2) Imola, 3) San Lazzaro di Savena e 4) Ferrara stanno autonomamente valutando il potenziamento del loro organico (mediante 12 dipendenti per punto vendita) attraverso l'inserimento di giovani privi di esperienze lavorative e con strumenti contrattuali a contenuto formativo, rispettivamente per le seguenti funzioni: 1) addetto alla cassa; 2) aiutante commesso; 3) allestitore esecutivo di vetrine; 4) addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita (intendendosi per tali coloro che esercitano promiscuamente le funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione allo scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci).

☛ *Quali strumenti, contrattuali e non, si possono valutare per l'inserimento dei profili professionali nel centro logistico di Bologna? Quali strumenti, contrattuali e non, si possono valutare per l'inserimento dei profili professionali nei punti vendita di Vignola, Imola, San Lazzaro di Savena e Ferrara? Esistono vincoli legali all'utilizzo di tali strumenti? Quale contratto collettivo è applicabile? Quale l'inquadramento contrattuale? Quale trattamento economico?*

☛ *Individuati contratto collettivo e schema giuridico pertinente, si definiscano le operazioni tecniche da svolgere per l'inserimento dei giovani in azienda.*

Esercitazione 3

L'azienda XYZ Srl è una azienda di medie dimensioni, con sede legale a Brescia, che svolge attività di forgiatura e stampaggio a freddo e a caldo dell'acciaio. Allo stato, l'azienda – che risulta associata al sistema Confindustria – si avvale di 57 addetti, dislocati in due distinte unità produttive (28 a Brescia e 29 a Modena).

La dirigenza della XYZ Srl ha recentemente deliberato di potenziare lo stabilimento di Modena, anche grazie ad alcuni incentivi previsti dalla normativa regionale e nella prospettiva di innalzare il livello qualitativo delle produzioni, avviando l'assunzione di 8 apprendisti per i seguenti profili professionali: (1) tre montatori, (2) un addetto alla manutenzione dei mezzi di trasporto, (3) un tecnico di gestione della produzione, (4) un tecnico di progettazione, (5) un addetto al controllo di qualità, (6) un tecnico di amministrazione aziendale.

☛ *Quale/i tipologia/e di apprendistato è/sono applicabile/i al caso di specie? Esistono vincoli di legge o contratto collettivo in relazione al numero di apprendisti da assumere? Esistono vincoli di età? Quali regole/fonti legali disciplinano l'assunzione in apprendistato per l'azienda XYZ Srl? Quali regole/fonti contrattuali disciplinano l'assunzione in apprendistato per l'azienda XYZ Srl? Quale è la durata del contratto? È obbligatorio un piano formativo? Quale è il monte ore minimo di formazione? Dove può/deve essere svolta la formazione? Quale è il trattamento retributivo e quale è l'inquadramento degli apprendisti?*

Esercitazione 4

La Lieviti&Lievitati è una storica azienda italiana con sede a Valeggio sul Mincio (Verona), oggi specializzata nella produzione di pandoro, panettoni, colombe pasquali, torte e croissant. È il pandoro il prodotto di eccellenza di questa azienda, dolce tipico della zona.