



CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME
15/30/CR12B/C9

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE IL TESTO ORGANICO DELLE TIPOLOGIE
CONTRATTUALI E LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI, IN ATTUAZIONE DELLA
LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 - CAPO V – APPRENDISTATO (approvato in CdM il 20
febbraio u.s.)

Le Regioni e le Province Autonome, nella riflessione condotta sul rapporto “La buona scuola”, hanno posto particolare attenzione al rafforzamento della relazione tra scuola e lavoro.

Nel documento, inviato al Presidente del Consiglio il 17 ottobre 2014, si legge, infatti:

“Abbiamo necessità che il nostro sistema di istruzione, formazione e del mercato del lavoro diventi sempre più efficiente, che porti un numero sempre maggiore di giovani ad uno sviluppo sempre più elevato di conoscenze e competenze. L’obiettivo è elevare i risultati complessivi del sistema.

Nei Paesi europei dove è minore la differenza tra il tasso di disoccupazione generale e quello della disoccupazione giovanile – Germania, Olanda, Austria, Danimarca – vi è un rapporto stretto e organico tra sistema scolastico - formativo e sistema produttivo. L’incontro con il mondo del lavoro è dinamico e continuo e la collaborazione tra scuole e imprese avviene nel corso del percorso educativo, ma anche fin dalla progettazione degli interventi, con analisi di previsione nel medio periodo delle competenze necessarie all’ingresso in un mondo del lavoro come quello attuale altamente specializzato e complesso.....”

(cfr. “per un contributo al dibattito su La buona scuola” – Conferenza delle Regioni e Province Autonome.)

Nello specifico, per quanto attiene l’istituto dell’apprendistato, nel documento di dettaglio consegnato, a dicembre 2014, al Ministro Giannini, veniva segnalato, tra l’altro, quanto segue:

Per valorizzare l’apprendistato di primo e terzo livello si propone:

- *di introdurre elementi di flessibilità nella retribuzione, allineando i trattamenti retributivi alla componente lavorativa/formativa, in una logica di proporzionalità tra formazione e salari;*
- *di introdurre forme di sgravio retributivo ulteriori e più consistenti a favore dei datori di lavoro che vogliano assumere lavoratori mediante contratto di apprendistato*
- *di procedere ad una semplificazione degli adempimenti e delle procedure di attuazione.*
- *di rivedere la disciplina in materia, ai fini di una maggiore compattezza e gestibilità della stessa costituendo una tipologia unica di apprendistato finalizzato al conseguimento della qualifica, diploma professionale e/o diploma di scuola secondaria superiore.*
- *Introduzione di incentivi alle assunzioni in apprendistato che, oltre a differenziarsi a seconda della natura a tempo pieno o parziale del contratto, siano proporzionali alla durata dello stesso. Al fine di evitare che siano incentivate solo le assunzioni di studenti in procinto di conseguire il titolo di studio (ossia di coloro che devono partecipare solo all’ultimo anno di corso) sarebbe opportuno prevedere incentivi più elevati per le assunzioni che intervengono agli inizi dei percorsi di studio di terzo livello e quindi prefigurano contratti di apprendistato di più lunga durata.*
- *necessità di procedere alla revisione del repertorio di Istruzione e Formazione professionale attraverso l’ampliamento delle qualifiche e dei diplomi di riferimento a livello nazionale*

- *necessità di diffondere le buone prassi attivate in alcune regioni: fra esse si annoverano le esperienze che collocano la formazione in alcune parti dell'anno (ad es: learning week attivati in Regione Veneto; sistema a blocchi della Provincia di Bolzano; formazione a distanza secondo le modalità attivate in Regione Liguria)*
- *necessità di diffondere modalità attuative standard che prevedano l'integrazione tra erogazione di formazione a costi standard – erogazione di incentivo al lavoratore (nei casi in cui non vi sia una contrattazione che riduce i costi retributivi) – erogazione di sgravi all'impresa; il modello potrebbe essere diffuso mediante Garanzia Giovani e consolidato attraverso i finanziamenti del POR FSE 2014-20*

Molti degli elementi segnalati per l'apprendistato di primo e terzo livello sono stati recepiti nell'articolato di cui al Capo V dello schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (approvato in cm il 20 febbraio u.s.).

Per questo motivo, **si esprime parere favorevole** pur evidenziando alcune **criticità di merito e di metodo** che si riportano di seguito, chiedendone l'accoglimento nel testo.

- Per quanto riguarda il **metodo** si evidenzia che:
 - la normativa vigente prevede, sulla materia in argomento, competenze concorrenti tra Stato e Regioni e Province Autonome. In coerenza **occorre attivare un confronto in Conferenza Stato Regioni**;
 - si suggerisce di **definire da subito, senza il rinvio ad un successivo decreto, gli strumenti** che rendano maggiormente attrattivo per le imprese il ricorso al contratto di apprendistato, come gli **incentivi**, chiarendone l'interazione con il nuovo contratto a tutele crescenti e un **aumento degli sgravi contributivi** per l'apprendistato di 1° e 3° livello, a fronte dei maggiori oneri formativi.

- Per quanto riguarda il **merito** si evidenzia l'importanza di:
 - mantenere la possibilità di **conseguire il diploma di scuola secondaria superiore** attraverso l'apprendistato di primo livello, in un'ottica di sviluppo organico dei sistemi formativi, nel rispetto delle normative regionali già operanti sui territori. Ciò anche in considerazione dei livelli EQF cui sono agganciati i titoli conseguibili con tale livello di apprendistato. Il tutto va inserito nell'ottica della costruzione del sistema duale, garantendo in primo luogo la "portabilità" del contratto all'interno di un sistema a sviluppo verticale;
 - prevedere l'avvio degli apprendistati di 1° e 3° livello in concomitanza con il calendario ordinario delle attività gestite dai sistemi di Istruzione, Formazione e dell'Università;
 - **chiarire il rapporto dell'apprendistato di primo livello rivolto ai minori** con le normative poste a loro tutela che limitano la possibilità di operare all'interno del contesto lavorativo, disincentivando le imprese all'assunzione dei minori stessi;
 - **rafforzare la semplificazione** procedurale del contratto di apprendistato di primo e di terzo livello, sia per il datore di lavoro sia per l'istituzione formativa che accoglie l'apprendista. A questo proposito si suggerisce di eliminare il protocollo di cui all' art. 41 comma 6, da stipulare tra istituzione formativa cui lo studente è iscritto e il datore di lavoro.
In alternativa, si chiede di prevedere l'intesa della Conferenza Stato-Regioni sul Protocollo stesso, in sostituzione del previsto parere;
 - **prevedere una indicazione a livello nazionale di attribuzione dei crediti formativi** di cui all'art. 43 comma 2, previsti nel numero massimo di 60, al fine di evitare modalità di attuazione fortemente differenziate sul territorio.

In allegato si riporta un'ipotesi di adattamento del testo.

Roma, 25 marzo 2015

CAPO V
APPRENDISTATO

ART. 39
(Definizione)

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:
 - a) apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale;
 - b) apprendistato professionalizzante;
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca.
3. L'apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale e quello di alta formazione ~~e ricerca~~ integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

ART. 40
(Disciplina generale)

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione **scolastica**, formativa o **dalle istituzioni di ricerca di provenienza dello studente** con il coinvolgimento dell'impresa.
2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, comma 5.
3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. ~~Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato~~

~~raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.~~

4. Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) 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 o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle ~~al conseguimento~~ cui è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le Regioni e **Province Autonome**;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del 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) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

6. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

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

- e) assegno familiare.
 - f) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.
7. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.
 8. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano 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 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

*(Apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale**)*

1. L'apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, **e di quelli di cui all'articolo-6 44.**
2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, **pubblici o privati**, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del **contratto periodo di formazione in apprendistato** è determinata in considerazione della qualifica o del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e della specializzazione professionale da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, ~~per la sua componente formativa,~~ a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.
3. **Fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'articolo 44,** la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per **qualifica e il diploma professionale** e la specializzazione professionale è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano. Fermo restando quanto previsto al comma 1 dell'articolo 44, **per l'apprendistato per l'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore si applica la modalità prevista al comma 4 dell'art. 43.**
4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 39, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il **contratto periodo di formazione in apprendistato** dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il **contratto periodo di formazione in apprendistato** può essere prorogato **di fino ad** un anno anche nel caso in cui, al termine del periodo di formazione, l'apprendista non abbia conseguito **il titolo di qualifica, diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore o specializzazione professionale.**
5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali per l'acquisizione, **oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione** di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore. **Inoltre possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non**

superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale che si conclude con l'esame di Stato, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, n. 87, articolo 6, comma 5.

~~6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore.~~ Con il **medesimo** decreto di cui all'art. 44 c.1 sono, ~~altresì,~~ definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle Regioni e delle Province Autonome, **nonché del calendario ordinario delle attività gestite dai sistemi di istruzione e di istruzione e formazione.** La formazione esterna all'azienda ~~si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e~~ non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale **per il primo anno di apprendistato secondo anno** e al 50 per cento **per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica gli anni di apprendistato successivi al primo.**

7. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

8. Per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale è rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

ART. 42

(Apprendistato professionalizzante)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i

29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e **Province Autonome** sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le **Province Autonome** e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

(Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.

2. ~~Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di cui al comma 4, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce altresì~~ Le istituzioni scolastiche, formative e le istituzioni di ricerca competenti stabiliscono, secondo i criteri individuati con decreto di cui all'art. 44 comma 1 il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno apprendista per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, e successive modificazioni. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto l'apprendista e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale. **I contratti di apprendistato stipulati sulla base della presente tipologia dovranno essere avviati in concomitanza con il calendario ordinario delle attività gestite dai sistemi Universitari.**

3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle **Province Autonome**, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi

come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

ART. 44

(Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze)

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato di cui all'articolo 41, stabilendo il numero di ore da effettuare in azienda. Tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

Con il medesimo decreto il MIUR indicherà i principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi di cui al comma 2 dell'articolo 43.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ~~ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione~~ è di competenza: a) del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante; b) dell'istituzione formativa, ~~scolastica~~ o dell'ente di ricerca per l'apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale, e per **l'apprendistato di alta formazione e ricerca**, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.

3. 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, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e **Province Autonome** e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dalla istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

ART. 45
(Disposizioni finali)

1. 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 di cui agli articoli 41, 42 e 43, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

2. Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 40, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 40, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione territoriale del lavoro competente.

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

4. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.

5. Per le Regioni e le **Province Autonome** e i settori ove la disciplina di cui al presente Capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 42, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 41, 42 e 43, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.
7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.
8. I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni o **Province Autonome** possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.
9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.
10. ~~Con successivo decreto, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la **qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore** e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.~~ **(Si propone di inserire qui un comma articolato sulla base delle seguenti previsioni: Differenziare gli sgravi contributivi in proporzione all'entità del monte ore di formazione, in altri termini occorre individuare una relazione più stringente fra quantità dello sgravio e complessità dell'obbligazione formativa.)**