



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI

DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE  
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO

# MONITORAGGIO SULL'APPRENDISTATO

*XIV Rapporto*

*Dicembre 2013*

**ISFOL**  
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA  
FORMAZIONE PROFESSIONALE  
DEI LAVORATORI

**INPS**  
Istituto Nazionale Previdenza Sociale



*L'attuazione dell'apprendistato. La regolazione negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro*, in Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ISFOL, INPS, *Monitoraggio apprendistato. 14 Rapporto*, dicembre 2013, cap. 2, par. 2.1

I capitoli 1, 2 e 4 sono stati realizzati dall'ISFOL, con il coordinamento di Sandra D'Agostino e Silvia Vaccaro. Sono autori dei testi: Arianna Angelini (2.1, 2.4.4), Debora Gentilini (2.1.1), Francesca D'Arista (2.2.1, 2.4.5) Antonella Scatigno (2.2.2, 2.4.5, 4.1, 4.4), Vanessa Lombardi (2.3.1), Alessia Romito (2.3.2, 2.4.3, 4.2, 4.3), Salvatore Festa (2.4.1), Vincenza Infante (2.4.2 e 2.4.3), Antonella Pittau (1, 2.4.6). Il capitolo 3 è stato realizzato dall'INPS – Coordinamento Generale Statistico Attuariale. È autore del testo Giulio Mattioni.

## **2. L'attuazione dell'apprendistato**

### **2.1 La regolazione negli Accordi e nei Contratti collettivi nazionali di lavoro**

Il Testo Unico dell'Apprendistato (TUA), all'art. 2, assegna alle Parti sociali il compito di definire, mediante la stipula di appositi Accordi interconfederali ovvero di Contratti collettivi di lavoro, la disciplina generale del contratto di apprendistato.

L'analisi che segue è svolta su due Accordi interconfederali<sup>1</sup> e 25 CCNL<sup>2</sup>, tra quelli stipulati tra la fine del 2012 e ottobre 2013, e consente di confermare, in continuità con il precedente Rapporto di monitoraggio, che la tipologia regolamentata in misura prevalente è l'apprendistato professionalizzante, prevista da tutti i CCNL/Accordi esaminati.

L'analisi degli Accordi e dei CCNL ha riguardato gli stessi aspetti principali presi in considerazione lo scorso anno e disciplinati nel rispetto dei principi indicati dal TUA. Di seguito si esamina la disciplina relativa all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, mentre la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca è analizzata a conclusione del presente paragrafo.

---

<sup>1</sup> Accordo interconfederale dei dipendenti studi professionali e società che amministrano condomini o patrimoni immobiliari che erogano servizi integrati agli edifici, del 4 marzo 2013; Accordo interconfederale delle aziende che applicano i CCNL del CIDEDEC e CISAL, del 29 aprile 2013.

<sup>2</sup> Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL delle Agenzie Societarie Unipol, Legacoop del 7 dicembre 2012; Accordo per il rinnovo del CCNL dei lavoratori in somministrazione del 27 settembre 2013; CCNL dei lavoratori in somministrazione delle agenzie per il lavoro del 18 dicembre 2012; Accordo sull'apprendistato professionalizzante ad integrazione del CCNL dei servizi postali in appalto del 15 gennaio 2013; Accordo sull'apprendistato professionalizzante dei servizi, distribuzione, recapito e servizi postali del 5 marzo 2013; Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli operatori di vendita del 25 febbraio 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL degli addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti del 29 giugno 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti del 5 dicembre 2012; Verbale di accordo per rinnovo del CCNL dei dipendenti delle aziende esercenti la produzione di laterizi e manufatti cementizi del 24 giugno 2013; Accordo per il rinnovo CCNL dell'industria alimentare del 27 ottobre 2012; Accordo di rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi lubrificanti e GPL del 22 settembre 2012; Accordo quadro sulla disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca destinato agli addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi lubrificanti e GPL del 8 ottobre 2013; Verbale di accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali dell'11 settembre 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL dei dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli enti locali, esercenti farmacie, parafarmacie, magazzini farmaceutici all'ingrosso, laboratori farmaceutici del 22 luglio 2013; Intesa sull'apprendistato professionalizzante delle farmacie del 14 giugno 2012; Verbale di accordo dei dipendenti delle imprese artigiane e delle PMI edili ed affini del 6 maggio 2013; CCNL dei dipendenti da proprietari di fabbricati del 12 novembre 2012; CCNL dei dipendenti dalla realtà del settore assistenziale, sociale, socio-sanitario nonché da tutte le altre istituzioni di assistenza e beneficenza dell'8 maggio 2013; Accordo per il rinnovo CCNL dell'industria alimentare del 27 ottobre 2012; CCNL dei lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei del 3 maggio 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL 5 marzo 2010 per i lavoratori addetti al settore elettrico del 18 febbraio 2013; Rinnovo CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni – artigiani e cooperative del 1 agosto 2013; Rinnovo CCNL autonoleggio del 20 giugno 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL per i dipendenti della piccola e media industria dei settori chimica concia e settori accorpatisi, plastica e gomma, abrasivi ceramica e vetro del 25 luglio 2013; CCNL del trasporto aereo del 2 agosto 2013; Integrazione dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL lavanderie-industrie (19 giugno 2013) per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante del 27 giugno 2013.

### Inquadramento e retribuzione

L'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista sono generalmente stabiliti in base ad una suddivisione del contratto di apprendistato in periodi temporali e in relazione al livello di inquadramento finale dell'apprendista. Alcuni Contratti prevedono che il trattamento economico sia determinato in percentuale con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello. Nella maggior parte dei casi gli apprendisti in ingresso vengono inquadrati due livelli sotto quello di destinazione finale. Soltanto alcuni CCNL (es. "Farmacie", "Dipendenti delle imprese gestite o partecipate dagli Enti Locali, farmacie, parafarmacie", "Servizi postali in appalto", "Servizi distribuzione, recapito e servizi postali") prevedono per i profili più alti la possibilità di inquadrare gli apprendisti al livello di destinazione finale per tutto il periodo dell'apprendistato.

### Tutor e referente aziendale

Quasi tutti gli Accordi/CCNL prevedono la presenza, all'interno dell'azienda, di un tutor/referente aziendale, quale figura di riferimento per l'apprendista per l'intera durata del percorso formativo, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza lavorativa. In alcuni Accordi/CCNL è richiesto un determinato numero di anni di esperienza lavorativa. Ad esempio, il CCNL delle "Imprese gestite o partecipate dagli Enti locali esercenti farmacie, parafarmacie" prevede che il tutor abbia un'esperienza lavorativa di almeno quattro anni, di cui almeno due nell'area di attività della qualifica che l'apprendista dovrà conseguire, mentre l'Accordo Interconfederale per le "Aziende che applicano i CCNL del Cidec e Cital" e il CCNL "Servizi postali in appalto" richiedono per il tutor tre anni di esperienza. È interessante sottolineare come il D.M. 28/02/2000, che individuava i requisiti richiesti per lo svolgimento delle funzioni di tutor aziendale, pur essendo stato abrogato per effetto del d.lgs. 167/2011, rimane il principale riferimento in materia, richiamato esplicitamente in alcuni Contratti (CCNL "Trasporti autonoleggi", "Aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei", "Aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento"). Le funzioni del referente aziendale possono essere svolte dallo stesso imprenditore o da un lavoratore qualificato di livello superiore o pari a quello di destinazione finale dell'apprendista. In alcuni Accordi/CCNL viene specificato che nelle aziende fino a 15 dipendenti questa funzione può essere svolta dal datore di lavoro (es. CCNL "Aziende esercenti la produzione di laterizi", "Dipendenti del settore assistenziale, socio-sanitario"), mentre nelle strutture con oltre 15 dipendenti il datore di lavoro può delegare tale funzione ad un soggetto interno che abbia le caratteristiche richieste. Soltanto il CCNL dei "Lavoratori in somministrazione" prevede la presenza di due tutor a cui l'apprendista dovrà rapportarsi, uno nominato dall'Agenzia che è un dipendente o un consulente iscritto ad un apposito Albo presso l'Ente Bilaterale (EBITEN), e l'altro è il tutor nominato dall'utilizzatore, scelto fra i soggetti con una qualifica non inferiore a quella che l'apprendista conseguirà alla fine del percorso formativo.

### Piano Formativo Individuale

Il PFI deve essere redatto entro trenta giorni dalla stipula del contratto e in esso devono essere indicati i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, la qualifica da conseguire e il nome del tutor aziendale. La maggior parte degli Accordi/CCNL analizzati prevede che il PFI possa

essere modificato durante il percorso di apprendistato qualora se ne presenti la necessità, di comune accordo fra il datore di lavoro, il tutor e l'apprendista. Quasi tutti i CCNL/Accordi esaminati riportano uno schema in allegato in base al quale compilare il PFI. Il CCNL per i "Lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il lavoro" prevede che il PFI venga predisposto dall'Agenzia per il Lavoro congiuntamente all'impresa utilizzatrice e al lavoratore e venga sottoposto al parere di conformità dell'EBITEN che è tenuto alla verifica della congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati, dell'ammissibilità del livello contrattuale di inquadramento in coerenza con il PFI e con la qualifica da conseguire. L'Ente Bilaterale esprime il proprio parere di conformità entro 30 giorni e può chiedere integrazioni e modifiche all'Agenzia. L'Accordo per il rinnovo del CCNL dei "Lavoratori in somministrazione" prevede che il PFI sia sottoposto al parere di conformità della tecnostruttura di Forma.Temp e in seguito a quello del CDA Forma.Temp.

### Libretto formativo del cittadino

E' un obbligo del datore di lavoro attestare le competenze acquisite dall'apprendista e la qualifica raggiunta. La quasi totalità dei CCNL/Accordi analizzati stabilisce che la registrazione della formazione svolta e delle competenze acquisite venga effettuata nel "Libretto formativo del cittadino" e, in sua assenza, attraverso supporti informatici, fogli firma o in base a format allegati ai contratti. Nel caso degli apprendisti in somministrazione, al termine del periodo di apprendistato, l'Agenzia attesterà l'avvenuta formazione comunicando a Forma.Temp e alla Commissione Sindacale Territoriale (CTS), entro 30 giorni, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica.

### Numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere

La maggior parte dei CCNL/Accordi che regolano questo aspetto (poco più della metà di quelli analizzati) si attiene a quanto stabilito dalla legge 92/2012, cioè che l'assunzione di nuovi apprendisti da parte di un datore di lavoro con un numero di dipendenti pari o superiore a 10 unità può avvenire solo se il rapporto fra apprendisti e dipendenti è di 3 a 2, mentre per le imprese con meno di 10 dipendenti il rapporto può essere 1 a 1 e, pertanto, non si può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate. Inoltre, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata all'aver mantenuto in servizio nell'arco dei 36 mesi (o 24 mesi per alcuni contratti) precedenti la nuova assunzione una percentuale di apprendisti assunti che può variare, a seconda del contratto considerato, da un minimo del 50% ad un massimo dell'80%.

### Ruolo degli Enti Bilaterali/Commissioni Paritetiche

Meno della metà dei CCNL/Accordi analizzati attribuisce un ruolo specifico in materia di apprendistato agli Enti Bilaterali/Commissioni paritetiche, che svolgono soprattutto funzioni di monitoraggio dei progetti sperimentali, compiti di verifica e attestazione dell'avvenuta formazione e registrazione della stessa nel libretto formativo individuale, nonché di definizione di nuovi schemi esemplificativi di profili professionali. Alcuni Accordi/CCNL affidano agli Enti Bilaterali, oltre a quelli citati, ulteriori compiti. Ad esempio, l'Accordo per le "Aziende che applicano i contratti

collettivi del CIDEDEC e CISAL” stabilisce che l'erogazione della formazione agli apprendisti avvenga preferibilmente attraverso gli Organismi Formativi Bilaterali di categoria o gli Organismi di Formazione regionali convenzionati, su programmi certificati dall'Ente Bilaterale. Nell'accordo per il rinnovo del CCNL “Industria metalmeccanica e installazione impianti” la Commissione Nazionale per la Formazione Professionale promuove l'aggiornamento dei contenuti della piattaforma online @pprendo (utilizzata per la formazione a distanza degli apprendisti), attivando anche appositi finanziamenti per offrire alle aziende la possibilità di usare, in assenza di un'offerta formativa pubblica, uno strumento aggiornato sulle tematiche trasversali. Nell'accordo per il rinnovo del CCNL per i “dipendenti della PMI dei settori chimica, concia e settori accorpati, plastica e gomma, abrasivi, ceramica e vetro” e per gli “Addetti alla PMI metalmeccanica e alla installazione di impianti” le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato sono gestite dall'Ente Nazionale per la Formazione e l'Ambiente – ENFEA, che, in base a quanto previsto dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012, dovrà operare non solo per la raccolta e la validazione dei piani formativi, ma anche per la formazione dell'apprendista e del tutor aziendale.

#### Durata, luoghi e modalità della formazione

La maggior parte degli Accordi/CCNL stabilisce un monte ore di formazione per l'apprendistato professionalizzante di 120 ore annue. Alcuni CCNL/Accordi stabiliscono di dedicare 40 delle 120 ore annue alla formazione trasversale, che ha contenuti omogenei per tutti gli apprendisti, e le restanti ore alla formazione professionalizzante, che ha contenuti specifici in base alla qualifica da conseguire. Altri CCNL come, ad esempio, quelli degli “Addetti all'industria chimica” e delle “Agenzie Societarie Unipol, Legacoop”, prevedono che il monte ore sia modulato in base alla complessità delle competenze che l'apprendista deve acquisire. Alcuni CCNL (“Industria alimentare” e “Industria metalmeccanica e installazione impianti”) si occupano solo della formazione professionalizzante, che non potrà essere inferiore a 80 ore medie annue. Tutti i Contratti esaminati prevedono che la formazione possa essere integrata dall'offerta formativa pubblica, laddove prevista. Gli Accordi/CCNL analizzati individuano diverse modalità di erogazione della formazione: in aula, on the job, in affiancamento, con esercitazioni di gruppo, visite aziendali, piattaforme e-learning. Tutti i contenuti possono essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, ma alcuni Accordi/CCNL richiedono all'impresa che intende erogare direttamente e al suo interno la formazione il possesso di determinati requisiti di capacità formativa, che generalmente prevedono la disponibilità all'interno dell'azienda: di un tutor/referente aziendale, di risorse umane (imprenditore, dipendenti o collaboratori esterni) con competenze adeguate al trasferimento dei contenuti formativi previsti, di luoghi conformi alle normative vigenti in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Mentre, come anticipato, tutti gli Accordi e i CCNL esaminati disciplinano gli aspetti generali e quelli specifici relativamente all'apprendistato professionalizzante, soltanto tre<sup>3</sup> fanno esplicito

---

<sup>3</sup> Accordo interconfederale dei dipendenti studi professionali e società che amministrano condomini o patrimoni immobiliari che erogano servizi integrati agli edifici, del 4 marzo 2013; Accordo interconfederale delle aziende che applicano i CCNL del CIDEDEC e CISAL, del 29 aprile 2013; Verbale di accordo per il rinnovo CCNL dei dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali dell'11 settembre 2013.

riferimento all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e cinque<sup>4</sup> prevedono alcune specifiche per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Dei tre CCNL/Accordi che regolamentano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, solo quello dei "Dipendenti delle aziende operanti nei settori legno, sughero, mobile e arredamento e boschivi e forestali" prevede una disciplina specifica degli aspetti relativi all'inquadramento e alla retribuzione. In particolare, il contratto stabilisce che il trattamento economico dell'apprendista è determinato in percentuale rispetto alla durata e va da un minimo del 65% per i primi 12 mesi ad un massimo dell'85% per l'eventuale anno aggiuntivo ai tre previsti, nel caso in cui l'apprendista, dopo il raggiungimento della qualifica, decida di proseguire l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale. Gli altri due Accordi Interconfederali esaminati si limitano a recepire le disposizioni sull'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale di cui all'art. 3 del d.lgs. 167/2011.

Di regola negli Accordi/CCNL si trovano scarsi riferimenti specifici all'apprendistato di alta formazione e ricerca. In particolare, gli Accordi interconfederali esaminati recepiscono il testo dell'art. 5 del TUA, rinviando la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di questa tipologia agli Accordi stipulati con le Regioni e le istituzioni formative. I CCNL per l'industria metalmeccanica e per gli addetti alla PMI metalmeccanica impegnano le Parti ad incentivare il ricorso all'apprendistato di alta formazione e a diffondere le Convenzioni stipulate con le Istituzioni formative a livello territoriale.

In alcune Regioni, come il Veneto, il Piemonte e la Lombardia, le Parti sociali hanno sottoscritto degli Accordi territoriali per la regolamentazione del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, definendo gli aspetti generali della disciplina contrattuale, come l'età dell'apprendista, la durata del contratto, l'inquadramento e la retribuzione. Nel Lazio, invece, la Convenzione Quadro<sup>5</sup> per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, stipulata dalle Parti sociali con le Università, stabilisce che, per quanto riguarda l'inquadramento e il trattamento economico dell'apprendista, si applicano le disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di categoria relative all'apprendistato professionalizzante.

L'unico Accordo nazionale, tra quelli esaminati, dedicato all'apprendistato di alta formazione e ricerca è quello stipulato l'8 ottobre 2013 da Federchimica, Farindustria e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil. L'Accordo quadro stabilisce che la gestione del rapporto di lavoro tra l'impresa e l'apprendista sarà regolato dalle stesse norme contrattuali previste per l'apprendistato professionalizzante (art. 3 A del CCNL 22 settembre 2012), ad eccezione dei profili che attengono alla formazione e alla durata del periodo di apprendistato, che saranno disciplinati, in coerenza ai titoli da conseguire, nell'ambito delle singole iniziative sperimentali avviate a livello territoriale.

---

<sup>4</sup> Accordo interconfederale dei dipendenti studi professionali e società che amministrano condomini o patrimoni immobiliari che erogano servizi integrati agli edifici, del 4 marzo 2013; Accordo interconfederale delle aziende che applicano i CCNL del CIDEF e CISAL, del 29 aprile 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL degli addetti alla piccola e media industria metalmeccanica e alla installazione di impianti del 29 giugno 2013; Accordo per il rinnovo del CCNL industria metalmeccanica e installazione di impianti del 5 dicembre 2012; Accordo quadro sulla disciplina del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca destinato agli addetti dell'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi lubrificanti e GPL del 8 ottobre 2013.

<sup>5</sup> Convenzione Quadro per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, stipulata il 1° agosto 2013 da Unindustria e Cgil, Cisl e Uil del Lazio insieme all'Università degli Studi Roma Tre e all'Università degli Studi di Cassino e del Lazio meridionale.

### **2.1.1 L'avvio del processo di costruzione del Repertorio nazionale dei profili dell'apprendistato**

Il Testo Unico sull'Apprendistato prevede l'istituzione di un Repertorio nazionale dei profili professionali dell'apprendistato (art. 6 comma 3), con lo "scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei Contratti collettivi di lavoro".

Il Repertorio previsto dal TUA dovrà confluire, come stabilito dall'art. 8, comma 3, del d.lgs. 16 gennaio 2013 n. 13, nel Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali, in vista della creazione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze.

Il compito di predisporre il Repertorio dei profili professionali dell'apprendistato è assegnato a un apposito organismo tecnico, istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e composto da rappresentanti dello stesso Ministero, del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, della Conferenza Stato Regioni, delle Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro, con il supporto tecnico scientifico dell'Isfol.

Il lavoro dell'organismo tecnico è partito nella seconda metà del 2013. La premessa per l'avvio del processo di armonizzazione delle qualificazioni professionali è rappresentata dalla messa in trasparenza e dalla interleggibilità dei profili professionali dell'apprendistato definiti nei Contratti collettivi nazionali di lavoro.

L'attività di messa in trasparenza dei profili professionali dell'apprendistato persegue le seguenti finalità:

- raccogliere e analizzare i profili professionali per l'apprendistato professionalizzante definiti dalla contrattazione collettiva referenziandoli alle classificazione delle attività professionali (ATECO) e delle professioni (CP) in raccordo con le previsioni del d.lgs. 13/2013;
- promuovere una progressiva standardizzazione delle modalità di rappresentazione degli stessi;
- consentire la correlazione delle descrizioni dei profili professionali con le descrizioni effettuate da altri sistemi di offerta formativa (IeFP triennali e quadriennali, IFTS, ITS, Repertori regionali, ecc.).

L'organismo tecnico ha avviato la sua attività a partire dai settori dell'edilizia, della meccanica, dell'alimentare e del terziario, nei quali si registra un maggiore ricorso ai contratti di apprendistato. Il lavoro dell'organismo tecnico per la costituzione del Repertorio nazionale delle professioni procederà, d'intesa con le Parti sociali, in progressivo e organico raccordo con le attività in corso nelle diverse sedi tecniche e istituzionali che concorrono alla realizzazione del Repertorio nazionale dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali previsto dal d.lgs. 13/2013.