

L'apprendistato

All'apprendistato, tipologia contrattuale a tempo indeterminato finalizzata alla formazione e all'occupazione dei giovani, il Ccnl degli studi professionali dedica l'intero titolo IX (artt. 27-34). Le parti sociali recepiscono la disciplina contenuta nel d.lgs. n. 167/2011, ora trasposta con modifiche negli artt. 41-47 del d.lgs. n. 81/2015, rendendo concretamente operative, per gli aspetti di competenza dell'autonomia collettiva, tutte le declinazioni dell'istituto previste dal legislatore. Nello specifico, a differenza della larghissima parte dei contratti collettivi, il Ccnl degli studi professionali regola e valorizza non solo l'apprendistato professionalizzante, ma anche l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'apprendistato di alta formazione e di ricerca e l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Disciplina comune

L'art. 28 del Ccnl definisce, nel rispetto dei principi generali fissati dall'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015, un nucleo di regole comuni a tutte le tipologie di apprendistato sopra menzionate.

A. Contratto di apprendistato

La lett. A dell'art. 28 del Ccnl dispone che il contratto di apprendistato sia redatto in forma scritta.

Come precisato dall'art. 42, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, la forma scritta non è richiesta *ad substantiam*, ma ai soli fini di prova. La sua eventuale mancanza rileva dunque in sede di giudizio - ove dell'atto compiuto senza il requisito formale non si può dar la prova, se non mediante confessione ovvero giuramento decisorio - ma non pregiudica l'efficacia giuridica del contratto.

Con l'obiettivo di agevolare il compito del datore di lavoro, **il Ccnl propone in allegato, a titolo esemplificativo, un modello di contratto di apprendistato e del relativo piano formativo individuale che in esso deve essere contenuto a norma di legge.** Sul punto, vale la pena sottolineare che l'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 chiarisce che nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in quello di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro.

Sempre in un'ottica di semplificazione dell'attività di redazione del contratto, il Ccnl prevede la facoltà di sostituire l'informazione relativa alla durata del periodo di prova, alla retribuzione, alla durata delle ferie, all'orario di lavoro, con un semplice rinvio al contratto collettivo degli studi professionali.

Il terzo comma della lett. A dell'art. 28 del Ccnl stabilisce che **i periodi di apprendistato effettuati presso diversi datori di lavoro possono essere cumulati** ove ricorrano, congiuntamente, le seguenti condizioni:

- Il profilo professionale sia il medesimo;
- L'addestramento si riferisca alle stesse specifiche mansioni;
- Non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, una interruzione superiore a 12 mesi.

Il periodo di apprendistato può essere svolto anche a tempo parziale, purché la percentuale di *part-time* non sia inferiore al 60% dell'orario normale di lavoro annuale e senza alcuna diminuzione del carico formativo.

Secondo il dettato dell'art. 42, comma 7, d.lgs. n. 81/2015, Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate impiegate con contratto di lavoro subordinato. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare 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.

B. Periodo di prova e risoluzione del rapporto

A norma del comma 1 dell'art. 2096 c.c., **le parti possono prevedere per iscritto, anteriormente o contestualmente alla stipula del contratto di apprendistato, un periodo di prova** nel corso del quale verificare la reciproca convenienza alla prosecuzione del rapporto. Durante il periodo di prova, ciascuna delle parti ha il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso e senza giustificazione alcuna, con la corresponsione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento di fine rapporto.

Il Ccnl precisa che la durata massima di tale periodo per tutte le tipologie di apprendistato deve essere determinata tenendo conto della durata del contratto, del profilo professionale e del livello di inquadramento finale e non può in ogni caso superare:

- 60 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori inquadrati ai livelli IV e IV/S;
- 90 giorni di lavoro effettivo per i restanti livelli e qualifiche.

Rileva evidenziare che, in accordo ad una consolidata giurisprudenza, è illegittimo il comportamento del datore di lavoro che eserciti il potere di recesso prima di aver effettivamente verificato le capacità professionali del lavoratore, o qualora il periodo di prova risulti obiettivamente insufficiente a verificare la capacità del prestatore, o conseguentemente all'esito negativo della prova in relazione a mansioni diverse rispetto a quelle pattuite. In riferimento a quest'ultimo caso, è importante che le mansioni indicate nel patto di prova siano corrispondenti a quelle realmente svolte. E' inoltre illegittimo il licenziamento intimato dal datore durante il periodo di prova, qualora

sia riconducibile ad un motivo illecito o estraneo al rapporto di lavoro, spettando in tal caso al lavoratore l'onere di provare l'esistenza di una di tali condizioni, al fine di ottenere l'annullamento del recesso. Qualora il recesso sia considerato illegittimo, sarà riconosciuto al lavoratore il diritto a terminare la prova.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione dell'apprendista diviene definitiva e il periodo di prova si computa nell'anzianità di servizio.

In tema di recesso, ribadendo quanto disposto dell'art. 42, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, **il Ccnl vieta il recesso durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di giustificato motivo.** In caso di licenziamento illegittimo, trovano applicazione le tutele previste dalla normativa corrente, compreso l'art. 18 della l. n. 300/1970.

Allo scadere del periodo di apprendistato, le parti possono recedere liberamente dal contratto, con preavviso decorrente da medesimo termine. Se nessuna delle due parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. È opportuno rimarcare che **il soggetto che intenda svincolarsi dal contratto di lavoro deve comunicare la propria volontà alla controparte entro e non oltre il termine del periodo di apprendistato**, che rappresenta la soglia superata la quale non è più esercitabile la facoltà di recesso. Nel corso del periodo di preavviso, continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

C. Retribuzione e contribuzione

L'art. 42, comma 5, lett. b) del d.lgs. n. 81/2015 attribuisce al datore di lavoro la facoltà 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 in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio. In merito, dopo aver ribadito il divieto legale di retribuire a cottimo l'apprendista, **la lett. C dell'art. 28 del Ccnl statuisce che il trattamento economico degli apprendisti debba essere determinato in misura percentualizzata rispetto al livello di inquadramento**, tenuto conto dell'anzianità di servizio e secondo i parametri definiti dall'allegato B al Ccnl.

Le parti sociali individuano progressioni retributive differenti a seconda della tipologia di apprendistato cui si riferiscono, in ragione del necessario bilanciamento con l'effettivo carico formativo. Riportiamo di seguito le tabelle contenute nell'allegato B al Ccnl:

a) Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Tabella 1 - Tabella retributiva apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Per i primi 12 mesi	45%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	55%

Per i mesi successivi	65%
-----------------------	-----

b) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Tabella 3 - Tabella retributiva per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per i primi 12 mesi	70%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	85%
Per i mesi successivi	93%

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Tabella 4 - Tabella retributiva per l'apprendistato di alta formazione e ricerca

Per i primi 12 mesi	40%
Per i mesi successivi e fino a 24 mesi	50%
Per i mesi successivi	60%

Per quel che concerne l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, che alcune regioni hanno provveduto a rendere operativo, è applicabile la medesima progressione retributiva prevista per l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Vale la pena ricordare che i livelli retributivi fissati dal Ccnl rappresentano uno standard minimo garantito all'apprendista, ma che nulla vieta al datore di lavoro di accordare un trattamento migliorativo, in applicazione del principio del *favor laboris*.

Per l'intera durata del rapporto di apprendistato – e per l'anno successivo alla scadenza della fase formativa in caso di prosecuzione del rapporto – l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è fissata al 10%. Per gli studi che occupano un numero di dipendenti inferiore a 10¹, l'aliquota contributiva è ulteriormente scontata all'1,5% per il primo anno e al 3% per il secondo. **La legge di stabilità per il 2012 (l. n. 183/2011) ha poi previsto uno sgravio contributivo del 100% per i primi 3 anni di apprendistato**, in favore dei datori che occupano meno di 10 dipendenti, con riferimento ai contratti stipulati dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016. Deve in ogni caso

¹ Nel calcolo dei dipendenti devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica. Occorre tenere conto anche degli assenti, ancorché non siano retribuiti, a meno che non siano sostituiti. Sono invece sempre esclusi gli apprendisti. I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale. Il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale, è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato, pertanto il beneficio permane anche se nelle more della fruizione del beneficio il numero degli addetti dovesse superare le 9 unità.

essere versato all'Inps il contributo pari al 1,61% per il finanziamento della NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego).

D. Tutor

In ottemperanza all'art. 42, comma 5, lett. c) del d.lgs. n. 81/2015, il Ccnl degli studi professionali dispone l'obbligo di nominare all'avvio dell'attività formativa un tutor interno per l'apprendistato.

La funzione del tutor può essere svolta in via alternativa:

- Dal titolare dello studio professionale;
- Da altro professionista dello studio professionale;
- Da persona diversa dalle prime, a tal fine delegata, che ricopra la qualifica professionale individuata nel piano formativo e che possieda competenze adeguate ed un livello di inquadramento pari o superiore a quello dell'apprendista.

Il tutor ha il compito di sovrintendere alla corretta attuazione del programma formativo. A tal fine, al termine di ogni anno di apprendistato è tenuto ad incontrare l'apprendista per un colloquio volto a verificare lo sviluppo delle capacità professionali e personali del lavoratore, le difficoltà eventualmente incontrate nell'esecuzione del contratto di apprendistato e i possibili miglioramenti da adottarsi nel restante periodo di apprendistato.

E. Registrazione della formazione

Riproducendo quanto previsto dall'art. 42, comma 5, lett. f) del d.lgs. n. 81/2015, il Ccnl degli studi professionali demanda al datore di lavoro l'obbligo di registrare la formazione erogata all'apprendista. La registrazione delle attività formative svolte risponde, da una parte, all'interesse del lavoratore di conservare traccia del percorso professionale seguito negli anni, utile tanto per chiedere la certificazione delle competenze maturate, quanto all'incremento dell'occupabilità; dall'altra, a quello del datore di lavoro di disporre di un valido strumento da esibire agli ispettori per dimostrare di aver adempiuto all'obbligo formativo, come puntualizza esplicitamente il Ccnl.

Sul piano operativo, la formazione deve essere registrata sul libretto formativo del cittadino, ovvero, in mancanza, su supporti informatici tracciabili e fogli firma.

F. Percentuale di conferma

Per quanto riguarda la percentuale di conferma, irrigidendo i limiti fissati dall'art. 42, comma 8 del d.lgs. n. 81/2015, il Ccnl stabilisce che, per poter assumere lavoratori con il contratto di apprendistato professionalizzante, **il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 20%, per le strutture sotto i 50 dipendenti, e il 50%, per quelle sopra i 50 dipendenti, dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.**

A tal fine, non si computano:

- I lavoratori che si siano dimessi;
- I licenziati per giusta causa o giustificato motivo;
- I contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

La disposizione non trova applicazione quando, nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto o qualora il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze un numero di lavoratori dipendenti non superiore a 3. Le tipologie di apprendistato diverse dal professionalizzante non sono soggette ad alcuna percentuale di conferma.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto, solo se il datore di lavoro occupa almeno 50 dipendenti. Viceversa, la violazione ha effetti solo sul piano privatistico, potendo dar luogo ad un risarcimento².

G. Finanziamento della formazione

Recependo la possibilità concessa dall'art. 42, comma 5, lett. d) del d.lgs. n. 81/2015, il Ccnl degli studi professionali ammette espressamente la possibilità di concorrere al finanziamento dei percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite di Fondoprofessioni. Tale prospettiva appare particolarmente interessante nel caso dell'apprendistato professionalizzante, poiché la normativa corrente prevede che la componente formativa di mestiere sia sostenuta economicamente dal datore di lavoro, a differenza della formazione di base e trasversale che è invece pubblica e finanziata dalle Regioni nel limite delle risorse disponibili.

H. Requisiti e capacità formativa

Secondo quanto disposto dalle parti firmatarie del Ccnl, la formazione professionale può essere erogata:

- Dal tutor, qualora la funzione sia assolta da un professionista abilitato;
- Da strutture esterne accreditate per la formazione continua presso la Regione o la Provincia autonoma;
- Strutture esterne riconosciute da Ebipro o da Fondoprofessioni.

I. Anzianità aziendale e prolungamento del periodo di apprendistato

Il Ccnl degli studi professionali conferma quanto sancito dall'art. 42, comma 5, lett. g) del d.lgs. n. 81/2015, affermando che, in caso di malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettative per motivi familiari o personali documentati, superiore a trenta giorni di calendario, è possibile

² Sul punto la circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014.

prolungare il periodo di apprendistato per una durata pari al periodo dell'evento. La durata dell'evento deve essere secca, senza che sia possibile cumulare eventi successivi, e il prolungamento deve essere comunicato per iscritto, con l'indicazione del nuovo termine.

L'intero periodo di apprendistato si computa nell'anzianità di servizio.

J. Trattamento malattie e infortuni

Gli apprendisti hanno diritto al medesimo trattamento economico e normativo degli altri lavoratori subordinati in caso di malattia o infortunio.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

L'art. 29 del Ccnl degli studi professionali promuove l'utilizzo dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale – ora, a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore - tipologia contrattuale finalizzata a far conseguire ai giovani e giovanissimi un titolo di studio attraverso un percorso di integrazione tra momenti di formazione scolastica ed altri in ambito lavorativo. Ispirato alle più virtuose esperienze europee, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale rappresenta uno strumento in grado di agevolare la transizione studio-lavoro e di risolvere il problema del disallineamento tra le esigenze delle aziende e le competenze dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015, **possono essere assunti con tale formula contrattuale i giovani che hanno compiuto 15 anni di età e fino al raggiungimento dei 25 anni**, per una durata che non può eccedere i tre anni, quattro nel caso di diploma professionale quadriennale.

La regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle regioni, o, in assenza di regolamentazione regionale, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

Secondo l'art. 43, comma 6 del d.lgs. n. 81/2015, Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di primo tipo deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con decreto ministeriale. **Per quanto concerne la formazione esterna all'azienda**, che si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 per cento per gli anni successivi, **il datore di lavoro è esonerato da ogni onere retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella, già ridotta, che gli sarebbe dovuta.**

L'art. 29 del Ccnl degli studi professionali delega alla contrattazione nazionale o di secondo livello la sottoscrizione di accordi la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale. In mancanza, trova applicazione quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante, su cui ci soffermeremo nel paragrafo seguente.

Apprendistato professionalizzante e di mestiere

In attuazione dell'art. 44, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, l'art. 30 del Ccnl studi professionali regola il percorso formativo del lavoratore assunto con il contratto di apprendistato professionalizzante³, tipologia finalizzata a consentire ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, inclusa nel Repertorio nazionale e nel Quadro europeo delle qualificazioni.

In particolare, **la lettera A chiarisce che i contenuti del piano formativo** - il quale, come detto, deve essere integrato nel contratto individuale e può essere redatto con l'ausilio del modello allegato al Ccnl - **riguardano esclusivamente la formazione professionalizzante a carico del datore di lavoro.**

La formazione trasversale e di base fa infatti parte dell'offerta formativa pubblica ed è svolta, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio, secondo quanto disposto dalle linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014⁴. Trattasi di una formazione a carattere meramente eventuale, dato che l'insorgenza dell'obbligo in capo al datore di lavoro è subordinata all'attivazione da parte della Regione, che è tenuta a comunicare, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste. L'inerzia della Regione equivale dunque ad un esonero dall'obbligo di effettuare tale formazione aggiuntiva.

La lettera B dell'art. 30 del Ccnl, in applicazione dell'art. 44 del d.lgs. n. 81/2015, definisce la durata del periodo di apprendistato professionalizzante e il relativo monte ore di formazione.

La durata dell'apprendistato professionalizzante non può, per la sua componente formativa, essere inferiore a 30 mesi ed eccedere, in relazione al livello di inquadramento e alla qualifica professionale, i limiti massimi fissati nell'allegato B al Ccnl e di seguito riportati:

³ Il d.lgs. n. 81/2015 ha modificato la denominazione dell'apprendistato di secondo tipo da "apprendistato professionalizzante e di mestiere" a "apprendistato professionalizzante".

⁴ Le linee guida adottate in Conferenza Stato-Regioni stabiliscono che la durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica siano determinati sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione: 120 ore per gli apprendisti in possesso della licenza elementare, o della sola licenza secondaria di I grado; 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado, o di qualifica, o diploma di istruzione e formazione professionale; 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Profilo professionale	Durata del periodo di apprendistato
Quadri, livello primo (I) e livello secondo (II)	30 mesi
Livello terzo super (III super) e livello terzo (III)	36 mesi
Livello quarto super (IV super) e livello quarto (IV)	36 mesi

L'apprendistato professionalizzante non è ammesso per le qualifiche professionali del V livello. In merito alla computabilità dei periodi di apprendistato precedentemente effettuati e alle causali di prolungamento del rapporto, si applicano le regole generali già esaminate. Rileva sottolineare che è possibile assumere anche soggetti che abbiano precedentemente prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro con rapporti di natura temporanea (contratto a tempo determinato o in somministrazione) svolgendo identiche mansioni, purché la durata degli stessi non abbia superato la metà di quella del periodo di apprendistato (18 o 15 mesi)⁵.

Per quel che attiene al numero di ore di formazione da svolgere nel corso del periodo di apprendistato, che si considerano incluse nell'orario di lavoro, le parti hanno concordato il seguente monte ore minimo:

Profilo professionale	Ore complessive di formazione
Quadri, livello primo (I) e livello secondo (II)	260
Livello terzo super (III super) e livello terzo (III)	270

⁵ Sul punto, l'interpello Ministero del lavoro n. 8/2007 e la circolare Inps n. 4152/2014.

Livello quarto super (IV super) e livello quarto (IV)	280
---	-----

Il monte ore è comprensivo delle ore di formazione professionalizzante e di quelle di formazione pubblica trasversale e di base. Qualora dunque la Regione si attivi per comunicare le modalità con le quali aderire all'offerta formativa pubblica, le ore di formazione trasversale e di base effettuate devono essere sottratte al numero di ore complessivo.

Il datore di lavoro è libero di scegliere il momento più opportuno nel quale erogare la formazione nell'arco del periodo di apprendistato, purché questa sia organizzata con modalità coerenti rispetto alle finalità formative e sia svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo medesimo, tenendo conto dei profili e degli standard professionali di cui all'art. 24 del Ccnl in esame. Al datore di lavoro sono dunque lasciati ampi margini di gestione della formazione nel tempo, in funzione delle concrete e specifiche esigenze dello studio professionale.

Il terzo comma della lett. B dell'art. 30 del Ccnl puntualizza che le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso strutture di formazione accreditate, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi se sono inerenti alle medesime mansioni e allo stesso profilo professionale del nuovo contratto di apprendistato.

Quanto alle modalità di erogazione della formazione, la lett. C dell'art. 30 del Ccnl afferma che la formazione può essere svolta in aula, o in modalità *e-learning*. La disposizione assume valore esemplificativo, assunto che il datore di lavoro ha facoltà di ricorrere anche ad altre modalità di erogazione della formazione, purché coerenti rispetto alla finalità formativa ed efficaci. Il professionista potrà dunque servirsi di un campionario di strumenti diversi, quali: la formazione teorica in aula, *l'action learning*, *l'affiancamento*, la formazione *on the job*, *l'e-learning*, o altri ancora.

Lo studio professionale, o l'impresa di servizi, che scelga di erogare la formazione all'interno della propria struttura deve comunque garantire la presenza di risorse umane, attrezzature tecniche ed ambienti idonei al trasferimento delle conoscenze e competenze richieste dal piano formativo individuale.

In accordo, infine, alla lett. D dell'art. 30 del Ccnl, la formazione professionalizzante dovrà fornire per ogni singolo profilo professionale le seguenti competenze:

- la conoscenza dei servizi e delle attività di consulenza dello studio professionale e/o dell'impresa di servizi;
- la conoscenza delle basi tecniche e teoriche della professionalità e delle attività seguite, nonché la loro concreta applicazione all'interno dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro dello studio professionale e/o della società di servizi;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro;

- conoscenze specifiche di eventuali seconde o terze lingue che sono richieste nel contesto e nell'attività dello studio professionale;
- la conoscenza e l'utilizzo delle misure di sicurezza individuali e di tutela ambientale specifiche del settore.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

La macro-tipologia dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015, comprende due distinte fattispecie: **l'apprendistato di alta formazione, volto a far acquisire al giovane un titolo di studio dell'alta formazione** tra quelli individuati dalla norma stessa (titoli di studio universitari e dell'alta formazione, dottorati di ricerca, diplomi di specializzazione tecnologica rilasciati dagli istituti tecnici superiori), tramite un percorso in alternanza tra studio e lavoro, e **l'apprendistato di ricerca, finalizzato all'acquisizione della qualifica contrattuale di ricercatore**, al termine di un percorso di integrazione tra la formazione ricevuta sul luogo di lavoro e quella erogata dall'istituzione formativa scelta dal datore di lavoro⁶.

In accordo all'art. 45, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015, Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di terzo tipo – rivolto a giovani tra i 18 e i 29 anni - deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa, secondo uno schema definito con decreto ministeriale. **Per quanto concerne la formazione esterna all'azienda**, che si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale, **il datore di lavoro è esonerato da ogni onere retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella, già ridotta, che gli sarebbe dovuta.**

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è affidata alle Regioni per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative. Sul punto, l'art. 31, ultimo comma del Ccnl degli studi professionali delega espressamente alla contrattazione di secondo livello il ruolo di soggetto attivo nel dialogo con le istituzioni sociali. In ogni caso, **in assenza di regolamentazioni regionali, il comma 5 dell'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 ammette che l'attivazione dell'istituto sia rimessa direttamente ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro e dalle loro associazioni con l'istituzione formativa prescelta.** Come precisato del secondo comma dell'art. 31 del Ccnl, la formazione deve avvenire con modalità coerenti rispetto alle finalità formative ed essere svolta in modo da permettere l'efficacia dell'intervento formativo, tenendo come riferimento gli standard professionali di cui all'art. 24 del Ccnl. Le ore di formazione, la loro articolazione e le modalità di erogazione sono definite dalle istituzioni formative ed inserite

⁶ In merito all'apprendistato di ricerca, il Ccnl degli studi professionali non esemplifica espressamente la figura del ricercatore, ma si tratta di un profilo che può trovare certamente spazio nella realtà dei professionisti, che necessita di professionalità sempre più qualificate.

nel piano formativo individuale da esse stesse redatto, ai sensi dell'art. 42, comma1, d.lgs. n. 81/2015.

Il primo comma dell'art. 31 del Ccnl degli studi professionali delimita il campo di applicazione dell'istituto ai soli profili medio-alti, prevedendo che l'apprendistato di alta formazione e di ricerca non sia ammesso per le qualifiche del livello III, IV, IV S e V.

Il Ccnl afferma poi che la durata del periodo formativo dell'apprendista è stabilita in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo e può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari o dall'università nell'ambito del bando e del regolamento per il dottorato di ricerca. In merito, pare opportuno precisare che la definizione della durata dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca spetta alla disciplina regionale e che quindi le disposizioni del Ccnl hanno un carattere cedevole rispetto a quest'ultime. Solo in mancanza di una normativa regionale, infatti, l'art. 31 del Ccnl può costituire un valido riferimento per il datore di lavoro.

Il terzo comma dell'art. 31 del Ccnl aggiunge infine che **qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel proprio percorso formativo può essere prevista la conversione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca in un contratto di apprendistato professionalizzante**. In merito, si evidenzia che il passaggio da una tipologia all'altra di apprendistato può verificarsi anche per ragioni ulteriori rispetto a quella indicata dal Ccnl e necessita del consenso delle parti. Qualora però il profilo professionale di riferimento sia lo stesso del primo rapporto, risulta opportuno, ai fini del rispetto del termine massimo fissato dal Ccnl, tenere conto anche della durata dell'esperienza di apprendistato precedente.

Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

L'art. 45 del d.lgs. n. 81/2015 include nell'ambito della macrotipologia dell'apprendistato di alta formazione e ricerca anche l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Secondo la definizione fornita dall'art. 32 del Ccnl, il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche ha la funzione di consentire al praticante l'acquisizione di conoscenze culturali e professionali, nonché di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione per garantire comunque la piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista anche attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Le potenzialità di tale tipologia di apprendistato interessano sia gli studi professionali, sia i lavoratori. La formula consente infatti di erogare una formazione di qualità, adeguata alle esigenze e ai fabbisogni dei professionisti e, allo stesso tempo, di anticipare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, garantendo loro significative tutele.

Essendo contemplato all'interno dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca, si applicano all'istituto le medesime regole analizzate nel paragrafo precedente e le stesse progressioni retributive, secondo lo schema di cui all'allegato B del Ccnl.