

Il contratto di apprendistato: caratteristiche ed aliquote contributive

- * Artt. 41-47, Dlgs. n. 81/2015
- * Circolare INPS del 14 novembre 2018, n. 108
- * Messaggio INPS del 10 aprile 2019, n. 1478
- * Art. 1, comma 8, legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di Bilancio 2020)
- * Legge 18 dicembre 2020, n. 176 (conversione, con modificazioni, del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137... decreto Ristori)
- * Legge di Bilancio 2022
- * Circolare MLPS 06 giugno 2022, n. 12
- * Circolare INPS 15 giugno 2022, n. 70
- * Circolare INPS 30 giugno 2022, n. 76

Contratto di Apprendistato

Riferimenti normativi

Artt. 41-47, Dlgs. n. 81/2015

Circolare INPS del 14 novembre 2018, n. 108

Messaggio INPS del 10 aprile 2019, n. 1478

Art. 1, comma 8, legge 27 dicembre 2019, n.160 (legge di Bilancio 2020)

Legge 18 dicembre 2020, n. 176 (conversione, con modificazioni, del decreto legge 28 ottobre 2020, n. 137... decreto Ristori)

Legge n. 234/2021 (legge di Bilancio 2022)

Circolare INL 07 aprile 2022, n. 2

Circolare MLPS 06 giugno 2022, n. 12

Circolare INPS 15 giugno 2022, n. 70

Circolare INPS 30 giugno 2022, n. 76

Apprendistato, artt. 41-47, D.Lgs. n. 81/2015

A decorrere dal 01 gennaio 2013, l'aliquota complessiva è così declinata:

Contribuzione Aliquota

IVS	9,01%
CUAF	0,11%
Malattia	0,53%
Maternità	0,05%
INAIL	0,30%
ASpI*	1,61%
TOTALE	11,61%

*dal 01 maggio 2015, NASpI

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015)

Tale contratto permette di conseguire una qualifica professionale o un diploma professionale alternando lavoro e studio. La durata, che è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni o quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. Possono essere assunti con questa tipologia di contratto di apprendistato i giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni, senza una qualifica o un diploma professionale.

Il datore di lavoro che assume con il contratto in commento:

- è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa
- ha l'abbattimento della retribuzione al 10% per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015)

CIRCOLARE MLPS n. 12/2022

La finalità è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo "duale" che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna".

Elemento essenziale del contratto è dunque la formazione, quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti, al fine di favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Documento propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro, è il **protocollo formativo** che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista.

Il percorso formativo che l'apprendista svolge nell'ambito del contratto di apprendistato di primo livello viene descritto all'interno del **Piano Formativo Individuale (PFI)**, un documento che è parte integrante del contratto di lavoro e che può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro, rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi.

Il protocollo formativo viene dunque individuato, a tutti gli effetti, quale documento propedeutico alla regolare sottoscrizione del contratto di lavoro.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015)

CIRCOLARE MLPS n. 12/2022

L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe sono subordinati alla sottoscrizione del piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.

Il piano formativo individuale deve contenere, i seguenti elementi:

- a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio;
- f) idonee modalità di erogazione della formazione, anche a distanza, in caso di sospensione.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015)

CIRCOLARE MLPS n. 12/2022

Il MLPS – con la Circolare in commento – ha specificato che, nel rispetto dei limiti di durata minimo e massimo fissati dalla legge, si assume, quale termine conclusivo del contratto, la data di pubblicazione degli esiti dell’esame finale, sostenuto dall’apprendista.

A decorrere da tale data, sarà dunque possibile:

- proseguire con ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- prorogare il contratto di apprendistato di primo livello;
- trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante;
- recedere dal contratto di apprendistato di primo livello.

Stante il fatto che il termine per esercitare la scelta di recesso o di prosecuzione dal contratto decorre unicamente dalla data di pubblicazione degli esiti dell’esame, l’istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l’esito dell’esame nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla pubblicazione degli esiti dell’esame finale, in modo da consentire l’eventuale proroga o trasformazione del contratto entro i cinque giorni previsti per la comunicazione obbligatoria.

Poiché, alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell’esame finale, è possibile assumere quale “data di fine del periodo formativo”, il termine dell’anno scolastico/formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015)

CIRCOLARE MLPS n. 12/2022

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato a condizione che il soggetto risulti iscritto regolarmente al percorso formativo.

Pertanto, il contratto può essere attivato:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente, all'avvio del percorso formativo.

Il contratto può anche essere stipulato in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale.

Per consentire l'iscrizione e l'attivazione del contratto di apprendistato, i percorsi della IeFP devono essere approvati dall'Amministrazione regionale competente.

Circ. INPS n. 108/2018 (a parziale rettifica del MSM n. 2499/2017)

L'INPS - con Circolare del 14 novembre 2018, n. 108/2018 - ha previsto che per gli assunti con contratto di apprendistato di I livello a far tempo dal 24 settembre 2015 da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota contributiva datoriale è la seguente:

Assicurazioni	Durata del rapporto di apprendistato		
	1°-12° mese	13°-24° mese	oltre il 24° mese
Fondo pensioni lavoratori dipendenti	1,35	2,70	4,50
CUAF	0,02	0,03	0,06
Indennità economica di malattia	0,08	0,16	0,26
Indennità economica di maternità	0,01	0,02	0,03
INAIL	0,04	0,09	0,15
Totale	1,50	3,00	5,00

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti superiore a 9, invece, le aliquote contributive (per tutto il periodo di durata dell'apprendistato) saranno pari al 5%.

Art. 1, comma 8, legge n. 160/2019 (a parziale rettifica della Circ. INPS n. 108/2018)

Solo per le assunzioni effettuate nel 2020 da datori che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, le aliquote contributive saranno le seguenti:

Anno di apprendistato	Aliquota ctr/azienda anno 2020
I° anno	0
II° anno	0
III° anno	0
Oltre il III° anno	10%

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti superiore a 9, invece, le aliquote contributive (per tutto il periodo di durata dell'apprendistato) saranno pari al 5%.

Pertanto, in base alla data di assunzione (prima o dopo il 31/12/2019) si avranno aliquote contributive diverse, a parità di istituto contrattuale utilizzato e dimensione aziendale).

ANCHE PER le assunzioni effettuate nel 2021 da datori che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, le aliquote contributive saranno le seguenti:

Anno di apprendistato	Aliquota ctr/azienda dall'anno 2020
I° anno	0
II° anno	0
III° anno	0
Oltre il III° anno	10%

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti superiore a 9, invece, le aliquote contributive (per tutto il periodo di durata dell'apprendistato) saranno pari al 5%.

Circolare INPS n. 87/2021

«...Il datore di lavoro non avrà diritto all'applicazione dello sgravio contributivo oggetto della presente circolare nel caso di violazione delle disposizioni previste dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

L'applicazione dello sgravio contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 8, della legge n. 160/2019 e dal comma 12 dell'articolo 15-bis del decreto-legge n. 137/2020 soggiace altresì alla disciplina prevista dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006».

Pertanto, solo per la fruizione del suddetto sgravio contributivo (azzeramento delle aliquote per le assunzioni in apprendistato di I livello effettuate nel triennio 2020/2022, in aziende con un numero di addetti fino a 9), il datore di lavoro dovrà rispettare le disposizioni contenute:

*** nell'art. 31, Dlgs. n. 150/2015**

*** nell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006**

ANCHE PER le assunzioni effettuate nel 2022 da datori che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, le aliquote contributive saranno le seguenti:

Anno di apprendistato	Aliquota ctr/azienda dall'anno 2020
I° anno	0
II° anno	0
III° anno	0
Oltre il III° anno	10%

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti superiore a 9, invece, le aliquote contributive (per tutto il periodo di durata dell'apprendistato) saranno pari al 5%.

Circolare INPS n. 70/2022

Ribadito che lo sgravio contributivo in questione si applica qualora sussistano due specifiche condizioni:

1. assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. che i datori di lavoro abbiano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

Il requisito dimensionale deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello.

Pertanto, il beneficio contributivo permane anche se, successivamente all'assunzione, il datore di lavoro supera il predetto limite dimensionale.

Le NOVITA' del 2022 - Circolare INPS n. 70/2022

L'INPS ha chiarito che a decorrere dal 01 gennaio 2022, possono essere beneficiari dei trattamenti di integrazione salariale (Titolo I e/o al Titolo II del Dlgs. n. 148/2015) anche i lavoratori con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica e superiore.

Pertanto, dal 01 gennaio 2022, tutti i datori di lavoro, in ragione dell'inquadramento assegnato dall'Istituto alla matricola aziendale, sono tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale (di cui al Titolo I e/o al Titolo II del Dlgs. n. 148/2015) di cui sono destinatari i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Tale obbligo contributivo sussiste, a decorrere dal 01 gennaio 2022, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore della novella normativa.

Le NOVITA' del 2022 - Circolare INPS n. 76/2022

L'INPS ha chiarito che la legge di Bilancio 2022 ha esteso, a decorrere dal 01 gennaio 2022, le tutele inerenti le prestazioni di integrazione salariale, quali:

- * la cassa integrazione ordinaria (CIGO) e straordinaria (CIGS),
- * il Fondo di integrazione salariale (FIS)
- * i Fondi di solidarietà bilaterali.

anche ai lavoratori con contratto di apprendistato di qualsiasi tipologia (quindi, non soltanto professionalizzante).

Pertanto, "... sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 01 gennaio 2022".

Le NOVITA' del 2022 - Circolare INPS n. 76/2022

A decorrere dai periodi di paga da gennaio 2022, cambia la misura della contribuzione dovuta per i lavoratori apprendisti di primo e terzo livello – assunti precedentemente al 01 gennaio 2022 e mantenuti in servizio in vigenza delle modifiche introdotte dalla legge di Bilancio 2022 - in quanto il datore di lavoro è tenuto al versamento anche della contribuzione di finanziamento dei trattamenti di integrazione salariale.

La misura della contribuzione varia - a decorrere dal 01 gennaio 2022 - anche per gli apprendisti professionalizzanti e non, mantenuti in servizio. Infatti, se detti lavoratori sono alle dipendenze di un datore di lavoro destinatario dei trattamenti ordinari di integrazione salariale (CIGO) o in forza a un datore di lavoro rientrante nel campo di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS), il datore di lavoro è tenuto, al raggiungimento del requisito dimensionale ove previsto, al versamento della contribuzione CIGS.

Apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015)

Tale contratto è utilizzato per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione trasversale e professionalizzante. La durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a tre anni o cinque per l'artigianato.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistati i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

L'aliquota contributiva c/azienda è pari ad 11,61% (alla quale dovrà essere aggiunta, in base al settore di appartenenza la contribuzione della CIG ordinaria e straordinaria, ex D.Lgs. n. 148/2015).

Apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015)

A decorrere dal 01.10.2007 (art. 1, co. 773, L. 296/2006), è stata introdotta una norma agevolativa in base alla quale per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota complessiva del 10% a carico dei datori di lavoro, limitatamente ai soli contratti di apprendistato, è così ridotta:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto;
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto;
- al 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.

Restano comunque dovuti i contributi per CIGS, FIS e Fondo di solidarietà di settore (e, dal 2013, l'aliquota 1,61% per il finanziamento dell'ASpI/NASpI).

Apprendistato professionalizzante senza limiti di età, ex art. 47, comma 4, Dlgs. n. 81/2015 –
Le novità della legge di Bilancio 2022

A mente dell'art. 1, comma 248, legge n. 234/2021, viene previsto che «A decorrere dal 01 gennaio 2022, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 22-ter del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148».

Apprendistato professionalizzante (art. 44, D.Lgs. n. 81/2015)

Prospetto riepilogativo delle aliquote contributive a decorrere dal 01.01.2017.

<u>Disciplina</u>	<u>Forza occupazionale azienda</u>	<u>Periodo</u>	<u>Aliquota c/apprendista</u>	<u>Aliquota c/azienda</u>
Apprendistato	Fino a 9 addetti	I° anno	5,84%	3,11%
Apprendistato	Fino a 9 addetti	II° anno	5,84%	4,61%
Apprendistato	Fino a 9 addetti	III° anno (oppure meno, vedi CCNL)	5,84%	11,61%
Prosecuzione apprendistato	Fino a 9 addetti	1 anno	5,84%	11,61%
Apprendistato	Oltre i 9 addetti	3 anni (oppure meno, vedi CCNL)	5,84%	11,61%
Prosecuzione apprendistato	Oltre i 9 addetti	II° anno	5,84%	11,61%
Lavoratori beneficiari di prestazione: di disoccupazione (*); di mobilità (assunti dal 01/01/2017) ; CIGS (dal 2022)	Fino a 9 addetti	I° anno	5,84%	3,11%
Lavoratori beneficiari di prestazione di disoccupazione (*); di mobilità (assunti dal 01/01/2017) - CIGS (dal 2022)	Fino a 9 addetti	II° anno	5,84%	4,61%
Lavoratori beneficiari di prestazione di disoccupazione (*); di mobilità (assunti dal 01/01/2017) - CIGS (dal 2022)	Fino a 9 addetti	III° anno	5,84%	11,61%
Lavoratori beneficiari di prestazione di disoccupazione (*); di mobilità (assunti dal 01/01/2017) - CIGS (dal 2022)	Oltre 9 addetti	3 anni (oppure meno, vedi CCNL)	5,84%	11,61%

(*) (NASpl, ASpl, mini ASpl, DIS COLL, Indennità speciale di disoccupazione edile)

**Apprendistato professionalizzante senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità
ovvero di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015) –
Sentenza Cassazione del 16 novembre 2017, n. 27226**

Gli sgravi contributivi vanno concessi anche in caso di assunzione di un dirigente in mobilità, in quanto la ratio sottesa alla legge n. 223/1991 è quello di favorire la ricollocazione professionale dei soggetti disoccupati. Nello specifico, la Suprema Corte ha chiarito che gli incentivi sono destinati ai datori di lavoro che assumono un lavoratore a tempo indeterminato dalle liste di mobilità, a nulla rilevando la categoria dirigenziale di destinazione, né la mancanza di stabilità del rapporto di lavoro.

Apprendistato professionalizzante - mancata formazione dell'apprendista e conversione del rapporto a tempo indeterminato

Sentenza Cassazione del 07 marzo 2018, n. 5375

La Cassazione - con sentenza del 7 marzo 2018, n. 5375 - ha ritenuto legittima la conversione del contratto di apprendistato in tempo indeterminato, stante l'assenza assoluta di formazione erogata al lavoratore.

Nello specifico, la Suprema Corte ha chiarito che il lavoratore ha diritto all'inquadramento nella qualifica ordinaria fin dalla costituzione del rapporto, con le relative differenze retributive, in quanto l'apprendistato configura un contratto a causa mista che non può essere stipulato con il solo scopo di far svolgere al lavoratore le mansioni tipiche del profilo professionale: in tal caso, infatti *"l'attività di insegnamento da parte del datore costituisce un elemento essenziale e indefettibile dell'apprendistato facendo parte della causa negoziale"*.

Apprendistato professionalizzante - mancata formazione dell'apprendista e conversione del rapporto a tempo indeterminato

Sentenza Cassazione del 18 febbraio 2021, n. 4416

La Cassazione - con sentenza del 18 febbraio 2021, n. 4416 - ha ribadito che la decadenza dal regime di «sottocontribuzione» può realizzarsi **solo** nel caso in cui l'inadempimento datoriale abbia avuto un'obiettiva gravità e si sia concretizzato nella totale mancanza di formazione, teorica e pratica, oppure in una attività formativa carente o inadeguata rispetto agli obiettivi propri del contratto, a nulla rilevando le mancanze formali, quali:

- la nomina del tutor
- la redazione del piano formativo individuale
- la tenuta libretto formativo,

che non siano sfociate in alcun inadempimento sostanziale del contratto.

(nel caso in specie, era stato il datore di lavoro a svolgere le funzioni di tutor e a provvedere alla formazione della lavoratrice senza soluzione di continuità, consentendole di acquisire le competenze e le professionalità dedotte nell'oggetto del contratto).

ASO abilitato ed assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante
Nota INL del 31 maggio 2021, prot. n. 873

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Nota del 31 maggio 2021, prot. n. 873 - ha chiarito che l'Assistente di Studio Odontoiatrico (ASO) già dotato di abilitazione, ex DPCM 9 febbraio 2018, può essere assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.

Secondo l'INL, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e nel rispetto delle disposizioni in essa contenute in termini di durata e modalità di erogazione della formazione, l'ammissione di tale tipo assunzione può portare ad una modulazione del percorso formativo, eventualmente ridotto, che tenga conto delle competenze acquisite nel corso della formazione già effettuata e della disciplina regionale di riferimento in relazione alla durata ed ai contenuti dell'offerta formativa pubblica di base e trasversale, determinata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione.

Erogazione della formazione di base e trasversale in FAD

Circolare INL del 07 aprile 2022, n. 2

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro – con Circolare del 07 aprile 2022, n. 2 – ha fornito alcuni chiarimenti sulle modalità di erogazione della formazione di base e trasversale in apprendistato, intervenendo sulla possibilità - nelle ipotesi in cui tale formazione sia erogata da parte di organismi di formazione accreditati e finanziata dalle aziende, per carenza delle risorse messe a disposizione dalla Regione - di ricorrere alla formazione a distanza in modalità asincrona.

Nel dettaglio, l'INL ha ritenuto ammissibile, per la componente formativa di base e trasversale, il ricorso alla modalità di formazione e-learning, laddove per "e-learning" si intende una specifica ed evoluta forma di FAD consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da forme di interattività a distanza tra discenti e docenti e tutor, in modalità sincrona.

Attraverso tali sistemi si assicura, infatti, la tracciabilità dello svolgimento delle lezioni stesse e della partecipazione degli apprendisti. La formazione di questo tipo deve dunque essere effettuata attraverso l'utilizzo di piattaforme telematiche che garantiscano il rilevamento delle presenze dei discenti con il rilascio di specifici output in grado di tracciare in maniera univoca la presenza dei discenti e dei docenti.

Aliquote contributive Apprendistato Commercio (gennaio 2021)

Aliquote	Azie <10 dipe (I° anno)	Azie <10 dipe (II° anno)	Azie <10 dipe (III° anno)	9<Azie <51 dipe	Azie >50 dipe
FPLD	7,19	8,54	14,85	14,85	14,85
ASPI+FORM 0,3 (tempo indet)	1,61	1,61	1,61	1,61	1,61
FG TFR					
CUAF	0,02	0,03	0,11	0,11	0,11
CIGO					
CIGS					0,90
MOBILITA'					
MALATTIA	0,08	0,16	0,53	0,53	0,53
MATERNITA'	0,01	0,02	0,05	0,05	0,05
INAIL	0,04	0,09	0,30	0,30	0,30
<u>ALIQ .TOT.</u>	8,95	10,45	17,45	17,45	18,35
<u>CTR C/DIPE</u>	5,84	5,84	5,84	5,84	6,14

Aliquote contributive Apprendistato Industria (gennaio 2021)

Aliquote	Azie <10 dipe (I° anno)	Azie <10 dipe (II° anno)	Azie <10 dipe (III° anno)	9<Azie <51 dipe	Azie >50 dipe
FPLD	7,19	8,54	14,85	14,85	14,85
ASPI+FORM 0,3 (tempo indet)	1,61	1,61	1,61	1,61	1,61
FG TFR					
CUAF	0,02	0,03	0,11	0,11	0,11
CIGO	1,7	1,7	1,7	1,7	2,0
CIGS					
MOBILITA'					
MALATTIA	0,08	0,16	0,53	0,53	0,53
MATERNITA'	0,01	0,02	0,05	0,05	0,05
INAIL	0,04	0,09	0,30	0,30	0,30
<u>ALIQ .TOT.</u>	10,65	12,15	19,15	19,15	19,45
<u>CTR C/DIPE</u>	5,84	5,84	5,84	5,84	5,84

Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015)

Tale contratto di lavoro consente di conseguire diversi livelli di titoli di studio, quali:

- * diploma di scuola secondari superiore,
- * diploma professionale di tecnico superiore,
- * diploma di laurea,
- * Master,
- * dottorato di ricerca.

Può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato i giovani tra i 18 e i 29 anni compiuti (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni), in tutti i settori di attività, privati o pubblici.

Per le ore di formazione svolte nell'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% di quella che gli sarebbe dovuta, fatto salvo di quanto previsto nel CCNL applicato.

GRAZIE PER
L'ATTENZIONE