

## **1.1 Disciplina generale dell'apprendistato**

Il Testo Unico sull'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. Com'è noto, dopo un periodo transitorio previsto per "allineare" le regolamentazioni regionali e le discipline contrattuali al nuovo regime, dal 25 aprile 2012 il Testo Unico è divenuto il riferimento normativo per la stipula e la gestione dei contratti di apprendistato.

Nelle previsioni dell'art. 2 del TUA, la definizione della nuova disciplina da parte della contrattazione collettiva è stata affidata in via principale ad Accordi interconfederali, con l'obiettivo di favorire una maggiore omogeneità del sistema. E, in effetti, nel mese precedente all'entrata in vigore del TUA sono stati siglati vari Accordi – per le imprese aderenti a Confindustria, Confapi, Confcommercio, Confesercenti, Confservizi, per le cooperative, per le aziende iscritte a sindacati autonomi quali CIFA e UNCI -, mentre quello per le imprese artigiane è intervenuto il 3 maggio 2012. Su questo nucleo centrale di regolamentazione, si innestano poi i vari Contratti/Accordi collettivi specifici dei singoli settori.

Complessivamente per l'attuazione del TUA le Associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno sottoscritto più di 50 Accordi e Contratti nazionali, di cui 36 sono stati presi in considerazione nel presente Rapporto, al fine di analizzare i principali aspetti della disciplina in materia di apprendistato definita dalle Parti sociali.

Tutti gli Accordi e i CCNL esaminati regolamentano la tipologia di apprendistato professionalizzante, mentre soltanto un terzo di essi si occupa anche dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e un numero ancora più limitato di Accordi e CCNL (poco meno di 1/5) fa riferimento all'apprendistato di alta formazione e ricerca. Inoltre, la maggior parte degli Accordi e dei Contratti nazionali che considera l'apprendistato per la qualifica e per l'alta formazione demanda la disciplina di queste tipologie alla contrattazione di secondo livello o a successivi accordi tra le Parti sociali.

Gli Accordi interconfederali analizzati si riferiscono all'agricoltura, all'industria, alle piccole e medie imprese, all'artigianato, al terziario-distribuzione-servizi e alle cooperative. Gli altri Accordi di riordino della disciplina dell'apprendistato e i rinnovi dei CCNL esaminati riguardano i settori/comparti dell'artigianato, del terziario, degli alimentaristi, del tessile, dei trasporti, del credito, dell'edilizia e della chimica. L'elenco completo, con l'indicazione della data di stipula e delle Parti contraenti, è riportato in allegato al presente Rapporto.

La maggior parte degli Accordi interconfederali presi in esame si limita sostanzialmente a recepire quanto previsto dal TUA e rinvia per la disciplina di dettaglio ai singoli Contratti collettivi. E' quindi dall'esame degli Accordi per il riordino della disciplina contrattuale in materia di apprendistato e dai rinnovi di CCNL, sottoscritti successivamente al 25 ottobre 2011, che emergono le scelte, spesso molto diverse, adottate dalle Parti sociali per definire gli aspetti specifici del contratto di apprendistato.

I principali aspetti disciplinati dagli Accordi e dai CCNL riguardano: l'inquadramento e la retribuzione dell'apprendista, il tutor o referente aziendale, il Piano Formativo Individuale (PFI), il ricorso ai Fondi paritetici interprofessionali, il riconoscimento e la valorizzazione dei titoli e delle competenze acquisite dall'apprendista e il numero di apprendisti che il datore di lavoro può assumere.

Il TUA prevede la "possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato

l'apprendistato". In alternativa è prevista la possibilità di "stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio".

Per quanto riguarda l'inquadramento, in quasi tutti gli Accordi interconfederali sono state recepite le disposizioni del TUA, rinviando per la disciplina di dettaglio alla contrattazione collettiva<sup>1</sup>.

La disciplina prevista negli altri Accordi e nei CCNL esaminati, relativa all'inquadramento e alla retribuzione degli apprendisti, è riportata nel box che segue.

### **Artigianato**

La retribuzione è quella prevista dai CCNL. Relativamente ai soli semestri per i quali è previsto il sottoinquadramento, fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello di destinazione finale, la retribuzione dell'apprendista è determinata applicando la corrispondente percentuale. In particolare, gli apprendisti inseriti nei livelli 2 e 3 (di solito i più bassi) percepiranno la retribuzione di riferimento di un livello inferiore per tutto il periodo formativo, quelli inseriti nei livelli medi 4 e 5 percepiranno la retribuzione di riferimento di un livello inferiore per metà del percorso formativo e del livello di destinazione per la restante metà, gli apprendisti inseriti nei livelli, di solito i più alti, 6 e 7 percepiranno la retribuzione del livello 5 per metà del percorso formativo e del livello 6 per il restante periodo.

### **Commercio**

La prima metà del periodo di apprendistato è di 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato; per la seconda metà del periodo di apprendistato è di un livello inferiore; alla fine del periodo di apprendistato il livello è quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

### **Turismo**

La retribuzione, che non può superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello, è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello, secondo le seguenti proporzioni, le quali permangono anche in caso di conferma anticipata dell'apprendista: primo anno 80%, secondo anno 85%, terzo anno 90%, dal quarto anno 95%.

### **Legno**

L'apprendistato può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri. L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati: nel primo periodo, due livelli sotto quello di destinazione finale; nel secondo periodo, un livello sotto; nel terzo e ultimo periodo, un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale. Gli apprendisti con destinazione finale al livello massimo possibile AE2 saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. La retribuzione non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

### **Ceramica**

La retribuzione dell'apprendista per tutta la durata del contratto formativo di qualificazione è fissata nella misura del 95% del livello salariale (minimo di categoria più indennità di posizione

<sup>1</sup> Accordi interconfederali sull'apprendistato sottoscritti da: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, del 18 aprile 2012; Confapi, Cgil, Cisl e Uil, del 20 aprile 2012; AGCI, Confcooperative e Legacoop, Cgil, Cisl e Uil del 19 aprile 2012; Confservizi e Cgil, Cisl e Uil, del 24 aprile 2012.

organizzativa), in relazione al profilo professionale che l'apprendista conseguirà al termine del contratto.

### **Studi professionali**

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in percentuale rispetto ai parametri retributivi fissati dal contratto, tenuto conto del monte ore formativo e dell'anzianità di servizio. In particolare, per i primi 12 mesi la retribuzione è al 70%, dal 13° al 24° mese all'85%, per i mesi successivi al 93%. La percentuale è calcolata sulla retribuzione tabellare del corrispondente livello d'inquadramento (profilo professionale per il quale è svolto l'apprendistato).

### **Cemento**

Gli apprendisti destinati ad essere inseriti al livello 2 percepiranno la retribuzione del livello 1 per tutto il periodo formativo, i destinati al livello 3 avranno la retribuzione del livello 2 per tutto il periodo, i destinati al livello 4 prenderanno la retribuzione del livello 3 per metà periodo e del livello di destinazione per l'altra metà, i destinati al livello 5 percepiranno la retribuzione del livello 4 per metà periodo e del livello di destinazione per l'altra metà, i destinati ai livelli 6 e 7 avranno la retribuzione del livello 5 per metà periodo e del livello 6 per l'altra metà.

### **Autotrasporto**

Prevede la stessa disciplina del CCNL PMI Cemento.

### **Agricoltura**

Gli apprendisti sono inquadrati due livelli sotto quello di destinazione finale nel primo periodo; un livello sotto quello di destinazione finale nel secondo periodo e a livello di destinazione finale nel terzo periodo. Agli apprendisti appartenenti alle categorie degli operai agricoli, considerata la durata continuativa del rapporto di lavoro, sono corrisposti gli istituti contrattuali delle mensilità aggiuntive, delle festività, del TFR, delle ferie e della bilateralità nazionale e territoriale con le stesse modalità previste per gli operai a tempo indeterminato. Anche per gli apprendisti impiegati vale lo stesso trattamento previsto per gli impiegati a tempo indeterminato.

### **Credito**

L'apprendistato è finalizzato al conseguimento di una qualifica corrispondente ai soli profili rientranti nella terza area professionale e alle corrispondenti norme dei contratti integrativi aziendali. Per quanto riguarda la retribuzione, trova applicazione quanto previsto dall'Accordo del 19 gennaio 2012, di rinnovo del CCNL del dicembre 2007, relativo all'attribuzione di un livello retributivo di inserimento professionale per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione, nella terza area professionale, 1° livello retributivo.

Un altro principio stabilito dal TUA riguarda la “presenza di un tutore o referente aziendale”.

A questo proposito quasi tutti gli Accordi interconfederali<sup>2</sup> e alcuni altri Accordi<sup>3</sup> si limitano ad affermare che nel piano formativo individuale “sarà individuato un tutore/referente aziendale, inserito nell'organizzazione dell'impresa, quale figura di riferimento per l'apprendista, in possesso di adeguata professionalità”.

Quasi tutti gli Accordi prevedono che il tutor aziendale (ove diverso dal titolare dell'azienda stessa) debba possedere un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista è destinato a

---

<sup>2</sup> Accordi interconfederali sull'apprendistato sottoscritti da: Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, del 18 aprile 2012; Confapi, Cgil, Cisl e Uil, del 20 aprile 2012; AGCI, Confcooperative e Legacoop, Cgil, Cisl e Uil del 19 aprile 2012; Confservizi e Cgil, Cisl e Uil, del 24 aprile 2012.

<sup>3</sup> Accordo nazionale industria calzaturiera sull'apprendistato del 19 aprile 2012; Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante del 24 aprile 2012.

conseguire e che debba seguire l'attuazione del PFI che egli stesso contribuisce a stilare, in linea con le previsioni ormai consolidate del DM 22/2000.

Inoltre, alcuni Accordi e CCNL specificano che il tutor deve avere acquisito specifiche competenze per quanto riguarda il contesto normativo, l'accoglienza degli apprendisti, la pianificazione dei percorsi, la valutazione dei progressi e dei risultati dell'apprendimento<sup>4</sup>, anche a seguito della frequenza di appositi corsi di formazione<sup>5</sup>; altri si limitano ad affermare che "per tutta la durata del contratto il lavoratore assunto con il contratto di apprendistato dovrà essere accompagnato da un tutor"<sup>6</sup>.

Alcuni Accordi di settore prevedono che l'azienda che decida di utilizzare una struttura esterna di formazione possa avvalersi di un tutor esterno<sup>7</sup>.

Per quanto riguarda l'Accordo relativo alle Agenzie Interinali, durante il periodo di apprendistato, il lavoratore somministrato dovrà rapportarsi con due tutor, uno nominato dall'Agenzia per il lavoro ed uno indicato dall'impresa utilizzatrice. L'Agenzia per il lavoro, prima di inviare in missione un apprendista, nomina il tutor e richiede lo svolgimento di analogo adempimento all'utilizzatore. Il tutor nominato dall'utilizzatore deve essere scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel PFI e che possiedono competenze adeguate e un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato. Il tutor di agenzia (TDA), individuato nel piano formativo, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso FormaTemp. Il TDA possiede adeguate competenze professionali che possono derivare da un'esperienza professionale - di durata non inferiore a due anni - acquisita, in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale, della fornitura di lavoro temporaneo, della ricollocazione professionale, dei servizi per l'impiego, della formazione professionale, dell'orientamento, della mediazione tra domanda ed offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali. Nei casi di apprendistato con unico utilizzatore, per ogni tutor di agenzia si prevede un limite di 25 apprendisti, qualora gli stessi svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda e di 20 apprendisti negli altri casi. Invece per l'apprendistato con più utilizzatori, si prevede per ogni tutor di agenzia un limite di 18 apprendisti, qualora tutti svolgano il percorso formativo presso la stessa azienda, e di 10 apprendisti negli altri casi.

Alcuni CCNL prevedono che al tutor possa essere riconosciuta dall'impresa un'indennità mensile, variabile secondo la lunghezza del periodo di apprendistato e/o del numero di apprendisti seguiti<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore del credito, del 24 aprile 2012; CCNL delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e d'inserimento lavorativo, del 16 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordi sulla disciplina dell'apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 29 novembre 2011.

<sup>5</sup> Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del credito cooperativo, del 4 maggio 2012; Accordo sull'apprendistato professionalizzante nel settore del legno, del 19 aprile 2012; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; Accordo sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore della ceramica, del 17 luglio 2012.

<sup>6</sup> Accordo per la disciplina contrattuale in materia di apprendistato professionalizzante e di alta formazione per le Agenzie marittime raccomandatarie, Agenzie aeree e mediatori marittimi, del 23 aprile 2012.

<sup>7</sup> Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; Accordi sulla disciplina dell'apprendistato nel settore della panificazione, del 4 maggio 2012 e del 14 giugno 2012; Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i lavoratori delle imprese della distribuzione cooperativa, del 13 giugno 2012.

<sup>8</sup> CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; CCNL PMI Autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; tutti i CCNL di categoria del comparto artigianato.

L'art. 2 del Testo Unico stabilisce l'obbligo di redigere un Piano Formativo Individuale (PFI) entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

La maggior parte degli Accordi e dei Contratti esaminati, accogliendo l'indicazione del Testo Unico, prevede che i PFI siano redatti secondo un format allegato, ovvero sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva e dagli Enti bilaterali. Nei PFI devono essere indicati i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor/referente aziendale inserito nell'organizzazione dell'impresa. Sovente è, inoltre, previsto che il PFI definisca la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in coerenza con la qualifica professionale da conseguire, ai sensi del sistema d'inquadramento definito nel CCNL applicato in azienda<sup>9</sup>.

Nei CCNL PMI cemento e PMI autotrasporto si prevede che il PFI contenga il bilancio di competenze e il percorso formativo, diviso in aziendale ed extra aziendale, con l'indicazione degli obiettivi previsti. Al piano formativo deve seguire un piano individuale di dettaglio che indichi le specifiche del percorso, le competenze possedute dall'apprendista e quelle da acquisire, il nome del tutor. Il piano è modificabile in corso d'opera, previo accordo di tutte le Parti.

Solitamente il PFI è redatto dal tutor aziendale, d'intesa col tutor incaricato dall'Ente formativo esterno (dedicato all'erogazione della formazione di base e trasversale) ed è sottoscritto dal rappresentante legale dell'impresa, dai due tutor, oltre che dall'apprendista stesso, secondo le modalità di un vero e proprio "patto formativo". L'Accordo per i lavoratori in somministrazione stabilisce che il PFI sia predisposto dall'Agenzia per il lavoro, congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore.

I CCNL dell'artigianato prevedono che il PFI possa essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa, anche su istanza del tutor. Sono fatte salve le disposizioni, eventualmente previste negli Accordi interconfederali regionali, in materia di richiesta all'Ente bilaterale territoriale di parere di conformità sul PFI predisposto dall'impresa. Nell'Accordo per il settore gomma-plastica, si prevede che, in caso di sopravvenute esigenze organizzative e/o produttive, il PFI possa essere modificato nel corso del rapporto di apprendistato, con il consenso dell'apprendista, anche al fine di pervenire a una diversa qualificazione professionale.

Alcuni Accordi prevedono che le Parti stipulanti possano affidare al sistema degli Enti bilaterali la verifica della conformità dei PFI alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nell'Accordo<sup>10</sup>. L'Accordo per i lavoratori in somministrazione prevede che il PFI sia sottoposto, entro 30 giorni dall'inizio della missione, al parere di conformità del Fondo per la formazione dei lavoratori in somministrazione - Forma.Temp. Inoltre, il PFI deve essere trasmesso per conoscenza alle Commissioni Sindacali Territoriali (CST) competenti per territorio.

Il TUA prevede che la formazione effettuata e le competenze acquisite dall'apprendista siano registrate nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del D.lgs 276 del 2003, a cura dell'impresa.

In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, in molti casi le Parti hanno definito un format per la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita. I format, allegati agli Accordi/CCNL devono essere sottoscritti dal tutor, dall'apprendista e dal datore di lavoro e devono contenere:

---

<sup>9</sup> Si tratta degli Accordi interconfederali sottoscritti da Confindustria, Confapi, AGCI, Confcooperative e Legacoop e Cgil, Cisl e Uil; degli Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; dell'Accordo industria alimentare su apprendistato professionalizzante, del 24 aprile 2012.

<sup>10</sup> In particolare, gli Accordi sull'apprendistato per le aziende del settore turistico, del 14 maggio 2012, del 17 aprile 2012 e del 20 aprile 2012; gli Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012.

- i dati dell'apprendista e dell'impresa;
- l'elenco delle competenze acquisite, ciascuna delle quali descritta anche in base alla durata della formazione (ore/periodo);
- le modalità di erogazione della formazione.

In alcuni Accordi e CCNL<sup>11</sup> si prevede che, in assenza del libretto formativo del cittadino, la formazione e la qualifica raggiunta siano registrate anche attraverso supporti informatici e fogli firma. Gli Accordi sottoscritti per il settore del commercio stabiliscono che i fogli firma siano trasmessi, entro 5 giorni, all'Ente bilaterale ed al competente Centro per l'Impiego.

Nel settore del legno le competenze acquisite nei percorsi di formazione formale e non formale devono essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le Parti contrattuali.

Interessante è il caso dell'Accordo del settore della Ceramica dove, in attesa dell'attuazione della normativa in materia di libretto formativo del cittadino, le imprese registreranno le azioni formative, realizzate successivamente al 1° gennaio 2013, nel libretto formativo del lavoratore (Portfolio del lavoratore ceramico) secondo modalità appositamente definite. Le attività formative e le competenze acquisite saranno registrate su un programma informatico dedicato e la loro attestazione sarà a cura del datore di lavoro, che provvederà anche alla compilazione, all'aggiornamento e alla conservazione del Portfolio. Una copia cartacea del libretto sarà consegnata al lavoratore con cadenza annuale e alla cessazione del rapporto di lavoro. Il Portfolio è costituito da tre parti: l'anagrafica dell'azienda, l'anagrafica del lavoratore e i contenuti essenziali della formazione. Le competenze acquisite e registrate potranno essere certificate, su iniziativa del lavoratore, nel quadro dei sistemi regionali di certificazione.

Nel caso dei lavoratori apprendisti in somministrazione, al termine del periodo di apprendistato, l'Agenzia attesterà l'avvenuta formazione, dando comunicazione all'apprendista dell'acquisizione della qualifica professionale e comunicherà a Forma.Temp, entro 5 giorni, i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica. Tale comunicazione dovrà essere inviata per conoscenza alla Commissione Sindacale Territoriale (CST) competente per territorio.

Gli Accordi e i Contratti esaminati prevedono il riconoscimento dei precedenti periodi di apprendistato.

In particolare, l'apprendistato effettuato presso altre aziende viene generalmente computato ai fini della riduzione, sino al massimo di un terzo, dell'intera durata del periodo di apprendistato prescritto dagli Accordi, purché, ovviamente, la formazione si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a un anno.

Per consentire l'effettivo esercizio del diritto di cumulo dei periodi di apprendistato, ciascun datore di lavoro, in caso di risoluzione anticipata del rapporto, è generalmente tenuto a registrare la formazione svolta dall'apprendista. Tale dichiarazione, sottoscritta dal precedente datore di lavoro, viene presentata dal lavoratore all'atto della nuova assunzione, per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati e delle ore di formazione svolte presso altre imprese, riferiti alla stessa qualifica.

Il Testo Unico prevede (art. 2, comma 3) che, ad esclusione delle imprese artigiane, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie di somministrazione del lavoro, non può superare il 100% delle maestranze qualificate e specializzate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Nelle ipotesi in cui il datore

---

<sup>11</sup> Accordi di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore del commercio, del 24 marzo 2012 e del 28 marzo 2012; CCNL per i dipendenti degli studi professionali, del 29 novembre 2011; CCNL PMI autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini, del 28 novembre 2011 e del 22 dicembre 2011; CCNL PMI per la produzione del cemento, del fibro-cemento, della calce e del gesso, del 22 dicembre 2011; tutti i CCNL di categoria del comparto artigianato.

di lavoro 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.

Per quanto riguarda il numero degli apprendisti assumibili e le condizioni necessarie per la stipula di nuovi contratti, alcuni Accordi si sono limitati a recepire quanto stabilito dal comma 3 dell'art. 2 del TUA, molti altri, invece, hanno posto dei veri e propri limiti percentuali all'assunzione di apprendisti. E' il caso, ad esempio, del settore del commercio, dove le imprese non possono assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime imprese. Tale limitazione non si applica quando nel biennio precedente sia venuto a scadere un solo contratto di apprendistato.

Nel settore del turismo il datore di lavoro non può assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% (80% nel caso di aziende aderenti a Confindustria) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.

Nell'ambito dei settori della gomma-plastica, della ceramica e del credito non si possono assumere apprendisti qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti.

Nel CCNL degli studi professionali, per assumere apprendisti il datore di lavoro deve avere mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Nelle PMI del cemento l'assunzione di apprendisti è subordinata al mantenimento in servizio di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

Nel settore dell'autotrasporto, il datore di lavoro per assumere apprendisti deve avere mantenuto in servizio almeno il 70% (o il 60% nel caso del CCNL sottoscritto dalla Federazione Autonoma dei Sindacati Autonomi dei Trasporti - FAST-ConfSAL) dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei 12 mesi precedenti.

In tutti i CCNL dell'artigianato possono esercitare la facoltà di assunzione di lavoratori in apprendistato esclusivamente le aziende che al momento della stipulazione del contratto abbiano trasformato a tempo indeterminato almeno il 60% dei contratti di apprendistato scaduti nei 12 mesi precedenti. L'apprendista può essere assunto anche in forma part-time con un minimo di 24 ore settimanali.

Tutti i menzionati Accordi prevedono che, nel conteggiare la percentuale degli apprendisti con contratto scaduto, non debbano essere computati i dimissionari, i licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova, gli apprendisti stagionali (in particolare nel turismo) che possono esercitare il diritto di precedenza.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, nel caso di apprendistato con più utilizzatori, ciascuna Agenzia non può assumere un numero di apprendisti superiore al numero dei lavoratori qualificati in somministrazione con contratto a tempo indeterminato. In mancanza di lavoratori a tempo indeterminato, potrà comunque essere assunto un numero massimo di tre apprendisti. Inoltre si prevede l'obbligo di conferma in servizio a tempo indeterminato del 60% del totale degli apprendisti in formazione, a valere sia sull'Agenzia che sulle assunzioni dell'utilizzatore, oppure del solo 50% a valere sulle conferme in servizio da parte dell'Agenzia.