

## APPRENDISTATO del 29/10/2013

Alla luce delle recenti disposizioni legislative, forniamo, in maniera schematica, alcune indicazioni sull'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

### ETÀ

Possono essere assunti giovani di età compresa tra i 15 e 29 anni (30 anni non compiuti)

### NUMERO

- Per le aziende che hanno in forza fino a 2 dipendenti qualificati (anche soci e/o coadiuvanti) si possono avere fino a 3 apprendisti;
- per le aziende da 3 a 9 dipendenti qualificati, il numero di apprendisti non può essere superiore a quello delle maestranze specializzate e qualificate in servizio;
- per le aziende con più di 9 dipendenti qualificati, il rapporto è di 3 apprendisti ogni 2 dipendenti specializzati e qualificati in servizio;
- per le imprese artigiane, il numero di apprendisti che può essere assunto dipende dal tipo di attività aziendale.

### FORMAZIONE

**Formazione di base e trasversale:** viene effettuata a cura delle Regioni presso cui deve essere iscritto il lavoratore secondo i criteri stabiliti territorialmente.

**Formazione tecnico-professionale e specialistica:** per ogni apprendista bisogna redigere un piano formativo che tenga conto del percorso formativo da seguire per ottenere la qualifica professionale. Questa formazione, che può essere effettuata all'interno dell'azienda, deve essere gradualmente annotata in appositi **libretti** previsti dai contratti collettivi o, in assenza, predisposti dall'azienda.

### DURATA E RETRIBUZIONE

I contratti collettivi determinano la durata del periodo di apprendistato in relazione alla qualifica da conseguire nonché il trattamento retributivo.

### TUTOR

La formazione del lavoratore deve essere seguita da un tutore o referente aziendale che deve accreditarsi presso la Regione.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

[www.consulentedellavorotorino.it](http://www.consulentedellavorotorino.it)

## CONTRIBUZIONE

L'azienda paga un contributo ridotto che va dal 1,61% all' 11,61% a seconda delle dimensioni occupazionali.

## SANZIONI

In caso di mancata erogazione della formazione, il datore di lavoro deve corrispondere all'Inps la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%.



Elaborato da Studio Sarica e Associati

[www.consulentedellavorotorino.it](http://www.consulentedellavorotorino.it)