

**LINEE GUIDA PER L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA
PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL
CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE
(APPRENDISTATO DI I LIVELLO)**

Art. 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

INDICE

Premessa

1. Apprendistato di I livello
2. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
3. Apprendistato per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato
4. Apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore
5. Apprendistato per il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)
6. Requisiti del datore di lavoro
7. Sottoscrizione del protocollo
8. Individuazione dell'apprendista
9. Instaurazione del rapporto di apprendistato
10. Piano formativo individuale
11. Contratto di apprendistato e Comunicazione Obbligatoria
12. Monitoraggio ed esito dei percorsi
13. Retribuzione e garanzie assicurative
14. Rinvio

PREMESSA

Il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*”, articoli da 41 a 47, ha dettato disposizioni in materia di apprendistato, abrogando, salvo quanto disposto dall'articolo 47, comma 5, il previgente Testo unico dell'apprendistato di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

L'apprendistato è definito quale contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani e si articola nelle tre seguenti tipologie:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

La regolamentazione delle tipologie di apprendistato, come previsto dagli articoli 43, 44 e 45 del decreto legislativo 81/2015, è rimessa alle Regioni nell'ambito della cornice normativa definita dalla legislazione nazionale.

Integrano il quadro normativo nazionale di riferimento anche il decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 (*Definizione delle norme generali e dei livelli essenziali delle prestazioni per l'individuazione e validazione degli apprendimenti non formali e informali e degli standard minimi di servizio del sistema nazionale di certificazione delle competenze, a norma dell'articolo 4, commi 58 e 68, della legge 28 giugno 2012, n. 92*), l'articolo 32 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*) che disciplina gli incentivi per il contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca e il Ministro dell'Economia e delle Finanze 12 ottobre 2015 (*Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*).

Le presenti Linee guida - nell'ottica di valorizzare il “sistema duale”, caratterizzato dall'integrazione strutturale tra formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali indicate nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 13/2013, nell'ambito del quadro europeo delle qualificazioni (EQF) - intendono fornire indicazioni operative e orientative chiarendo quanto necessario all'attuazione dell'apprendistato c.d. di primo livello di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 81/2015 (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) e sostituiscono quindi - per la medesima tipologia di apprendistato - quanto in proposito previsto nel documento allegato alla deliberazione di Giunta regionale n. 552 del 27 settembre 2016 recante “Approvazione linee guida in materia di formazione per il lavoro: disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato ai sensi del D. Lgs. n. 81/2015 e del D.M. 12 ottobre 2015”.

Nella predetta ottica, le istituzioni scolastiche e le imprese possono avvalersi anche dei Centri per l'impiego della Regione Campania che hanno il compito di favorire sul territorio l'incontro tra domanda e offerta di lavoro anche attraverso lo strumento dell'apprendistato. Tali CPI, di concerto con le istituzioni scolastiche e gli Enti Locali, possono avviare sportelli dedicati all'apprendistato e percorsi laboratoriali LAB PA per avvicinare i giovani al mondo del lavoro,

sostenendo l'acquisizione di titoli di studio riconosciuti, fornendo loro strumenti e metodi per la ricerca attiva nonché suggerimenti su come affrontare il percorso di apprendistato.

1. APPRENDISTATO DI I LIVELLO

L'apprendistato di I livello è una tipologia di contratto che consente ai giovani di frequentare un percorso di formazione professionale e istruzione per conseguire un titolo di studio e contemporaneamente di essere assunti come apprendisti, anticipando l'ingresso nel mondo del lavoro.

Per apprendistato di I livello si intende, quindi, un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato a conseguire la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore o il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Tale percorso formativo-professionale si rivolge a giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni) che, a seconda del titolo di studio, possono accedere ai diversi percorsi in apprendistato.

L'apprendistato di I livello integra e realizza:

- a) la dimensione formativa che coincide con la durata ordinamentale dei diversi percorsi formativi ed è composta da formazione interna ed esterna;
- b) la dimensione lavorativa, attuata tramite l'espletamento delle ore di lavoro, quale elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato.

Il monte ore contrattuale è, quindi, composto dalle ore di formazione interna ed esterna e dalle ore di prestazione lavorativa.

La formazione interna e la formazione esterna costituiscono periodi di apprendimento formale - ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 13/2013 - che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

2. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è un contratto finalizzato a conseguire la Qualifica o il Diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226 (*Norme generali e livelli essenziali delle prestazioni relativi al secondo ciclo del sistema educativo di istruzione e formazione, a norma dell'articolo 2 della legge 28 marzo 2003, n. 53*).

I destinatari che possono essere assunti da datori di lavoro privati di tutti i settori economico-produttivi sono allievi che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni) iscritti ad un percorso di qualifica o diploma professionale di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) presso le istituzioni formative di cui al decreto legislativo 226/2005.

La durata non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a:

- a) 3 anni per il conseguimento della qualifica di IeFP;
- b) 4 anni per il conseguimento del diploma di IeFP;
- c) 1 anno per il conseguimento del diploma di IeFP per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 43, comma 9, del decreto legislativo 81/2015, è ammessa la possibilità di trasformare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma IeFP in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 81/2015.

È possibile la proroga fino a 1 anno per chi non abbia conseguito la qualifica o il diploma o per i qualificati/diplomati al fine di consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, titolo conseguibile previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo 226/2005.

Relativamente all'articolazione della formazione annua, per il I e II anno può essere svolto in formazione esterna massimo il 60% dell'orario ordinamentale annuale dei percorsi presso l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto. Per il III anno può essere svolto in formazione esterna massimo il 50% dell'orario ordinamentale annuale dei percorsi presso l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto.

In caso di diploma di IeFP, il IV anno può essere svolto in formazione esterna massimo per il 50% dell'orario ordinamentale annuale.

Le istituzioni formative sono le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) di cui al decreto legislativo 226/2005 e le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, in via sussidiaria, per l'erogazione di percorsi formativi di istruzione e formazione professionale.

3. APPRENDISTATO PER LA FREQUENZA DEL CORSO ANNUALE INTEGRATIVO PER L'AMMISSIONE ALL'ESAME DI STATO

L'apprendistato per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di stato è un contratto finalizzato a conseguire l'ammissione all'esame di Stato attraverso il corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del decreto legislativo 226/2005.

I destinatari che possono essere assunti da datori di lavoro privati di tutti i settori economico-produttivi sono allievi fino al compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni).

La durata non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 2 anni.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 43, comma 9, del decreto legislativo 81/2015, è ammessa la possibilità di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 81/2015.

Relativamente all'articolazione della formazione annua, può essere svolto in formazione esterna massimo il 65% dell'orario ordinamentale annuale dei percorsi.

Le istituzioni formative sono le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado e le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale (IeFP) di cui al decreto legislativo 226/2005.

4. APPRENDISTATO PER IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

L'apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore è un contratto finalizzato a conseguire il Diploma di istruzione secondaria superiore.

Possono essere assunti, da datori di lavoro privati di tutti i settori economico-produttivi, studenti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni), iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore.

La durata non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 4 anni.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 43, comma 9, del decreto legislativo 81/2015, è ammessa la possibilità di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 81/2015.

È possibile la proroga fino a 1 anno qualora l'apprendista, al termine del percorso, non abbia conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore o, al fine di consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Relativamente all'articolazione della formazione annua, per il II anno può essere svolto in formazione esterna massimo il 70% dell'orario ordinamentale annuale dei percorsi presso l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto. Per il III, IV e V anno può essere svolto in formazione esterna massimo il 65% dell'orario ordinamentale annuale dei percorsi presso l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto.

Le istituzioni formative sono le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado.

5. APPRENDISTATO PER IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE (IFTS)

L'apprendistato per il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) è una tipologia contrattuale che consente di conseguire il Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)

I destinatari che possono essere assunti da datori di lavoro privati di tutti i settori economico-produttivi sono allievi che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni), iscritti ad un percorso per il Certificato di specializzazione tecnica superiore.

La durata non può essere inferiore a 6 mesi né superiore a 1 anno.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 43, comma 9, del decreto legislativo 81/2015, è ammessa la possibilità di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 42, comma 5, del decreto legislativo 81/2015.

È, altresì, possibile la proroga fino a 1 anno qualora l'apprendista, al termine del percorso, non abbia conseguito il Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

Relativamente all'articolazione della formazione annua, può essere svolto in formazione esterna massimo il 50% dell'orario ordinamentale annuale dei percorsi presso l'istituzione formativa cui lo studente è iscritto.

Le istituzioni formative sono le istituzioni formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008 recante "Linee guida per la riorganizzazione del Sistema di istruzione e formazione tecnica superiore e la costituzione degli Istituti tecnici superiori".

6. REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

Nella prima fase dedicata alla verifica della coerenza dell'attività lavorativa con il percorso formativo, il datore di lavoro acquisisce le informazioni necessarie per valutare la fattibilità del contratto di apprendistato.

Il primo contatto con l'istituzione formativa è finalizzato a verificare l'effettiva fattibilità del contratto attraverso l'accertamento delle seguenti condizioni:

- a) coerenza tra attività lavorativa (figura contrattuale) e titolo di studio (es. qualifica/diploma);
- b) possesso da parte del datore di lavoro dei requisiti strutturali, tecnici e formativi necessari all'erogazione della formazione dell'apprendista.

Ai sensi dell'articolo 3 del D.M. 12 ottobre 2015, il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale IeFP deve possedere i seguenti requisiti:

- a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti.

Ai sensi dell'articolo 7 del D.M. 12 ottobre 2015, il tutor aziendale deve possedere i requisiti individuati dai contratti collettivi applicati e, in mancanza di un'esplicita disciplina, deve concordare con l'istituzione formativa modalità di coordinamento con il tutor formativo.

Il tutor aziendale:

- a) garantisce con il tutor formativo l'integrazione tra la formazione interna ed esterna;
- b) favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi;
- c) collabora con il tutor formativo alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e, con il tutor formativo, garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

7. SOTTOSCRIZIONE DEL PROTOCOLLO

L'articolo 43, comma 6, del decreto legislativo 81/2015, prescrive la stipula di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito dal D.M. 12 ottobre 2015 e integrato dai contenuti espressi nella circolare n. 12 del 6 giugno 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa può essere integrato dalle parti in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

8. INDIVIDUAZIONE DELL'APPRENDISTA

Al fine della selezione dell'apprendista, l'istituzione formativa, anche coadiuvata dal datore di lavoro, assicura la diffusione, l'informazione e la pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di apprendistato.

La domanda di candidatura è presentata dai soggetti interessati mediante comunicazione formale all'istituzione formativa.

L'individuazione dell'apprendista è effettuata dal datore di lavoro, sentita anche l'istituzione formativa secondo le modalità previste dal protocollo nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso.

9. INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Per perfezionare l'assunzione dell'apprendista occorre sottoscrivere:

- a) Piano formativo individuale (PFI);
- b) Contratto/lettera di assunzione;
- c) Comunicazione Obbligatoria (C.O.).

10. PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

L'articolo 42 del decreto legislativo 81/2015 demanda all'istituzione formativa la responsabilità di compilare il Piano formativo individuale (PFI) dell'apprendista, con il coinvolgimento del datore di lavoro.

Lo schema di PFI di cui al D.M. 12 ottobre 2015 integrato dai contenuti espressi nella circolare n. 12 del 6 giugno 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali definisce gli elementi minimi previsti dalla normativa nazionale e può essere modificato e integrato dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro, nel rispetto della normativa vigente.

Lo schema di PFI si articola in 5 sezioni:

- 1. anagrafica del datore di lavoro;
- 2. anagrafica dell'istituzione formativa;
- 3. anagrafica dell'apprendista;
- 4. durata e articolazione annua della formazione interna ed esterna;
- 5. valutazione degli apprendimenti.

Al fine di compilare le sezioni 4 e 5 del PFI, l'istituzione formativa si coordina con il datore di lavoro per:

- a) verificare quali attività/mansioni l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da conseguire;
- b) concordare i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna;
- c) definire i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti;

- d) stabilire le modalità di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo, in relazione alla realizzazione del percorso formativo dell'apprendista e alla valutazione degli apprendimenti.

Il PFI deve essere sottoscritto dal datore di lavoro, dall'istituzione formativa e dall'apprendista o dall'esercente la potestà genitoriale, in caso di minore, in triplice originale e ognuna delle parti trattiene un originale.

Il PFI va allegato al contratto, di cui costituisce parte integrante, e può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso. Eventuali modifiche e integrazioni in corso d'opera devono essere sottoscritte dalle tre parti.

11. CONTRATTO DI APPRENDISTATO E COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta per poter provare la natura e le condizioni del rapporto di lavoro e deve contenere i seguenti elementi essenziali: riferimenti normativi, riferimenti al Protocollo, al PFI e al dossier individuale, indicazione della durata del periodo formativo, del trattamento economico, del periodo di prova, del recesso e dei termini di preavviso, nonché della disciplina applicabile per quanto non previsto direttamente dal contratto.

Il contratto deve essere sottoscritto dal datore di lavoro e dall'apprendista, o dall'esercente la potestà genitoriale in caso di minore, in duplice originale, uno per parte, e, per conoscenza, copia del contratto è inviata anche all'istituzione formativa. Eventuali modifiche e integrazioni in corso devono essere sottoscritte dalle parti.

I datori di lavoro, o i loro intermediari, devono effettuare la Comunicazione Obbligatoria (C.O.) di instaurazione del rapporto di lavoro, per via telematica, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La comunicazione è valida ai fini dell'assolvimento degli obblighi nei confronti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio Territoriale del Governo.

12. MONITORAGGIO ED ESITO DEI PERCORSI

Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del D.M. 12 ottobre 2015, in conformità ai criteri di cui all'articolo 5, comma 3, lett. e), del medesimo D.M., l'istituzione formativa, anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione dell'apprendista agli esami conclusivi del percorso, ne dà evidenza nel dossier individuale, ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

A conclusione del periodo formativo deve essere compilato il dossier individuale per la valutazione delle attività svolte, secondo lo schema definito dal D.M. 12 ottobre 2015 e integrato dai contenuti espressi nella circolare n. 12 del 6 giugno 2022 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tale valutazione deve essere effettuata dal tutor aziendale e dal tutor formativo.

Il termine conclusivo del periodo formativo in apprendistato coincide con la data di pubblicazione degli esiti degli esami finali sostenuti dall'apprendista.

Da questo termine decorre la possibilità di proseguire l'apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di prorogare il contratto di apprendistato nei

casi previsti dal decreto legislativo 81/2015 o di trasformare l'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante.

Ai sensi dell'articolo 42, comma 3, del decreto legislativo 81/2015, per i percorsi di apprendistato di I livello il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento. In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto, agli apprendisti è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

13. RETRIBUZIONE E GARANZIE ASSICURATIVE

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è corrisposta all'apprendista la retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego (NASPI).

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'articolo 43, comma 7, del decreto legislativo 81/2015: per le ore di formazione esterna, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo; per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

In ogni caso, i livelli retributivi fissati dal decreto legislativo 81/2015, ovvero dalla contrattazione collettiva, rappresentano uno standard minimo garantito all'apprendista con la conseguente possibilità, per il datore di lavoro, di riconoscere un trattamento retributivo più favorevole.

Con riguardo all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro, gli apprendisti - al pari di tutti gli altri lavoratori - hanno una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria che copre tutte le ipotesi, compreso l'infortunio *in itinere*, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, numero 4) del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 (*Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali*).

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro per il periodo in cui l'apprendista lavora in impresa e per la sola parte in cui viene versata la contribuzione da parte del datore di lavoro medesimo e per il periodo in formazione interna svolto presso l'impresa, mentre è a carico dell'istituzione formativa per i periodi in cui l'apprendista svolge formazione esterna, in qualità di studente, così come previsto dall'articolo 4, comma 1, numero 5) del decreto del Presidente della Repubblica 1124/1965.

14. RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dalle presenti Linee guida, si rinvia al D.M. del 12 ottobre 2015 e alla vigente normativa in materia di contratto di apprendistato.