



## Giovani verso il futuro: apprendistato, formazione e lavoro artigiano per il Veneto che verrà

*Accordo Interconfederale Regionale sull'apprendistato di I e III  
livello*

## SOMMARIO

CONTESTO .....	2
Art.1 Premesse .....	7
Art. 2 Sfera di applicazione .....	7
APPRENDISTATI FORMATIVI (PER LA QUALIFICA, IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL CERTIFICATO IFTS E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA) .....	87
DISCIPLINA GENERALE .....	87
Art. 3 Il contratto di apprendistato .....	8
Art. 4 Periodo di prova .....	9
Art. 5 Percorso formativo dell'apprendista .....	98
Art. 6 Tutor aziendale .....	9
Art. 7 Welfare .....	10
Art. 8 Emolumenti retributivi e ratei .....	12
Art. 9 Orario di lavoro e aspettativa non retribuita .....	12
Art. 10 Sospensione involontaria del rapporto di lavoro .....	13
Art. 11 Recesso e preavviso .....	13
Art. 12 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro .....	13
Art. 13 Monitoraggio .....	14
Art. 14 Diffusione dell'Accordo .....	14
L'APPRENDISTATO EX ART 43 DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA, IL DIPLOMA PROFESSIONALE ED IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA ED IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE .....	15
Art. 15 Età di assunzione .....	15
Art. 16 Durata dell'apprendistato .....	15
Art. 17 Retribuzione .....	15
DISCIPLINA EX ART 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 PER L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA .....	17
Art. 18 Età di assunzione .....	17
Art. 19 Durata dell'apprendistato .....	17
Art. 20 Retribuzione dell'apprendista .....	17

1



## CONTESTO

Sebbene in Veneto i rapporti tra sistemi formativi e mondo del lavoro siano più solidi che altrove, continuano a mostrare alcune fragilità, soprattutto se confrontati con le esperienze in atto in altri Paesi europei. Tali fragilità sono determinate da percorsi didattici e formativi non sempre coerenti con le reali esigenze del mercato del lavoro, dalle difficili transizioni che i giovani sperimentano dopo aver conseguito il titolo di studio e nella ricerca del primo impiego, dalla mancata affermazione di strumenti capaci di integrare questi due mondi come, ad esempio, l'apprendistato. Questa separazione, mai adeguatamente affrontata in passato, genera conseguenze particolarmente problematiche e negative.

Il passaggio dal mondo della scuola largamente intesa al mondo del lavoro richiede tempi lunghi soprattutto per i giovani meno istruiti e senza titoli di studio. In Veneto il tempo di attesa tra il conseguimento di un diploma tecnico o professionale e la prima occupazione significativa è di 5 mesi, ma la transizione può arrivare a durare 58 mesi (quasi 5 anni), nel caso di giovani che non hanno conseguito un titolo superiore alla licenza media<sup>1</sup>.

La percentuale di giovani NEET non iscritti a percorsi di studi e non occupati, raggiunge in Veneto valori migliori rispetto alla media nazionale ma comunque preoccupanti (10,5% contro una media nazionale del 16,1%)<sup>2</sup>. Se a questo dato affianchiamo la questione "dell'inverno demografico", cui si accompagna il processo di progressivo invecchiamento della popolazione residente in regione, osservato nell'ultimo ventennio e l'allungamento delle carriere lavorative, conseguente al posticipo della fuoriuscita definitiva dalle forze di lavoro, si può stimare per il Veneto un calo sostanziale di potenziali lavoratori e lavoratrici pari a quasi 468 mila unità nel 2037.

Risulta dunque necessario un aumento dei livelli occupazionali per poter raggiungere una crescita di lungo periodo e tra le possibili leve che si possono individuare per incrementare il numero di occupati vi sono innanzitutto misure che facilitino l'occupabilità giovanile, in particolare per i giovani in possesso di una formazione secondaria superiore.

<sup>1</sup> Eduscopio, Rapporto sugli esiti lavorativi 2024

<sup>2</sup> Istat, il Benessere equo sostenibile nei territori, Veneto 2024

## Giovani verso il futuro: apprendistato, formazione e lavoro artigiano per il Veneto che verrà

### Accordo Interconfederale Regionale sull'apprendistato di I e III livello

Il giorno 8 maggio 2025 nella sede di Ebav, in Marghera Venezia, si sono incontrate:

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO, rappresentata dal Presidente Roberto Boschetto, assistito dal Segretario Regionale Tiziana Pettenuzzo, dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Andrea Rigotto e da Giulia Rosolen;

CNA del Veneto, rappresentata dal Presidente Moreno De Col, assistito dal Segretario Regionale Matteo Ribon e dal Responsabile delle Relazioni Sindacali Marco Comin;

CASARTIGIANI del Veneto, rappresentata dal Presidente Franco Storer, assistito dal Segretario Generale Andrea Prando e dal Responsabile Regionale per le Relazioni Sindacali Umberto D'Aliberti;

e

CGIL regionale Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Regionale Tiziana Basso e dal Segretario regionale Maurizio Ferron;

CISL regionale Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Regionale Massimiliano Paglini e da Luca Mori;

UIL regionale Veneto, rappresentata dal Segretario Generale Regionale Roberto Toigo e dal Segretario regionale Gino Gregnanin;

#### VISTI

- a. La Raccomandazione ILO del 16 giugno 2023 sulla qualità dell'apprendistato nella quale si identifica l'apprendistato come strumento utile per dotare i lavoratori delle competenze necessarie, nonché a rispondere alle esigenze formative manifestate dalle imprese per far fronte alle imponenti trasformazioni che abitano il mercato del lavoro;
- b. La Raccomandazione del 24 novembre 2020 relativa all'istruzione e alla formazione professionale per la competitività sostenibile, l'equità sociale e al resilienza, con la quale gli Stati membri vengono sollecitati ad adoperarsi per migliorare l'implementazione dei programmi di apprendimento basati sul lavoro ed, in particolare, sull'apprendistato, con l'obiettivo di rendere sempre più sinergici i sistemi d'istruzione e formazione con il mercato del lavoro, ridurre lo "skill mismatch" tra educazione e mondo del lavoro, garantendo a tutti la parità di accesso all'apprendimento permanente, mediante percorsi di miglioramento e di



riqualificazione delle competenze e contribuire all'aumento delle opportunità di apprendistato;

- c. La Raccomandazione del Consiglio del 5 marzo 2018 recante un *Quadro di qualità per apprendistati efficaci e di qualità*, nell'ambito della quale si evidenzia l'imprescindibilità del coinvolgimento delle Parti Sociali *nella progettazione, nella gestione, nell'attuazione dei programmi di apprendistato*;
- d. Le Risoluzioni e gli Atti dell'Unione Europea in materia di Istruzione e Formazione Professionale ed in particolare la *Strategia Europa 2020* che individua nella diffusione di forme di apprendimento basate sul lavoro *uno dei pilastri per la crescita, intelligente, sostenibile e inclusiva*;
- e. La Legge 13 dicembre 2024, n. 203 recante "Disposizioni in materia di lavoro" che ha disposto la possibilità, successivamente al conseguimento del titolo di studio e previo aggiornamento del piano formativo, di trasformare l'apprendistato per la qualifica e il diploma di cui all'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 in apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ai sensi e per gli effetti dell'articolo 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi;
- f. Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 recante *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*, che ha introdotto una nuova disciplina dell'apprendistato volta a coniugare la formazione effettuata in azienda con il percorso di studio svolto presso le istituzioni scolastiche e formative, prevedendo una ridefinizione delle tipologie di apprendistato (artt. 43 e 45) e l'integrazione organica, in un sistema duale, di formazione e lavoro, rafforzando all'interno dello stesso la metodologia dell'apprendimento esperienziale e s.m.i.;
- g. Il Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150 recante *Disposizioni per riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive* ed in particolare l'art. 32 che prevede specifici benefici per le imprese che assumano giovani con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e s.m.i.;
- h. Il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, che, di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha definito, ai sensi dell'art.46, comma 1, del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, gli standard formativi dell'apprendistato;
- i. La Legge 13 luglio 2015, n. 107 di riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti che richiede un maggiore raccordo tra istituzioni formative e imprese per la progettazione, gestione e valutazione dei percorsi di formazione basati sul lavoro;

- j. La Circolare n. 38 del 6 giugno 2022 con la quale il Ministero del Lavoro ha recepito il documento sull'apprendistato di primo livello predisposto nell'ambito del Tavolo tecnico Interistituzionale dell'organismo per la predisposizione del repertorio nazionale delle professioni;
- k. L'Intesa programmatica delle parti sociali dell'artigianato del Veneto per una buona occupazione del 4 aprile 2022;
- l. L'accordo interconfederale nazionale per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione tecnica e l'apprendistato di alta formazione e ricerca del 1° febbraio 2018;
- m. L'Accordo Interconfederale Regionale del primo ottobre 2018 per l'apprendistato duale nelle imprese artigiane e nelle PMI del Veneto e il successivo protocollo aggiuntivo del 22 novembre 2018;
- n. L'Accordo del 21 giugno 2016 sottoscritto dalla Regione del Veneto, dalle Associazioni dei datori di lavoro e dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori recante la *Disciplina degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato duale*, recepito con la DGR 1050 del 29 giugno 2016;

#### PREMESSO CHE

- Le Parti hanno già provveduto a disciplinare nell'ambito degli Accordi interconfederali regionali del primo settembre 2016 e del primo ottobre 2018 e succ. prot. agg 22/11/2018 l'apprendistato duale ai sensi del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- Le Parti ritengono strategico favorire un'ulteriore valorizzazione e rafforzamento dell'apprendistato duale, in quanto esso costituisce un *driver* insostituibile per la trasmissione di competenze e mestieri *a valore artigiano* ed una straordinaria opportunità per riallineare il *mismatch* di competenze, favorendo al contempo la mobilità sociale e la riduzione della dispersione scolastica;
- Le Parti promuovono tutti quegli strumenti che permettono di "accorciare" i tempi di ingresso nel mondo del lavoro, rendere le transizioni scuola lavoro più fluide, favorire la costruzione di profili professionali coerenti con i fabbisogni attuali e potenziali del mercato del lavoro, investire sulla filiera della formazione tecnico professionale quale "hub" di riferimento per le politiche del lavoro e per la diffusione di una cultura dell'innovazione e di nuove tecnologie nei territori.

A tal fine, con l'intento di capitalizzare gli esiti dei percorsi avviati all'interno delle imprese artigiane e delle PMI nell'ambito degli accordi interconfederali precedenti, che favoriscono la formazione esperienziale all'interno delle imprese con l'obiettivo di ridurre il disallineamento tra le competenze



richieste dal mercato del lavoro e quelle in uscita dai percorsi formativi e per fornire una risposta efficace alla difficoltà delle imprese di reperire nel mercato del lavoro profili professionali specializzati, aumentando i livelli di occupazione giovanile, il livello di competitività e di innovazione delle imprese, le Parti concordano quanto segue:

---

#### ART.1 PREMESSE

Le Premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo.

---

#### ART. 2 SFERA DI APPLICAZIONE

La presente disciplina si applica ai contratti di apprendistato ex art. 43 ed ex art. 45 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 attivati a decorrere dal giorno successivo alla sottoscrizione del presente Accordo e ai rapporti di apprendistato in forza al momento della sottoscrizione. Sono fatte salve le diverse decorrenze previste nell'Accordo relativamente a specifici istituti.

Il presente Accordo, per le parti in esso contenute e disciplinate, abroga e sostituisce le disposizioni contenute nel precedente Accordo interconfederale regionale del 1° ottobre 2018, così come modificato dall'Accordo Interconfederale del 12 novembre 2018.

La disciplina prevista negli articoli successivi ha efficacia per le attivazioni effettuate dalle imprese artigiane e dalle PMI rientranti nel campo di applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Accordo ovvero dalle rispettive confederazioni a livello nazionale.

Tale disciplina potrà essere applicata per le assunzioni in apprendistato di primo e terzo livello, sulla base del CCNL/regolamento adottato, nelle associazioni artigiane del veneto e negli enti da loro costituiti, partecipati o promossi a qualsiasi livello a condizione che aderiscano, direttamente o per il tramite di una associazione provinciale, ad una associazione regionale firmataria il presente Accordo. Tali strutture non potranno effettuare richiesta di erogazione delle prestazioni EBAV previste dal presente accordo.

La validità dell'Accordo viene estesa anche alle strutture bilaterali dell'artigianato veneto derivanti da accordi collettivi stipulati a livello regionale.

L'armonizzazione delle norme contenute nel presente Accordo con riguardo al settore edile avverrà attraverso specifica intesa tra le parti stipulanti i contratti collettivi di settore.

Per tutto quanto non previsto dal presente Accordo, valgono le norme previste dalla contrattazione collettiva applicata dall'impresa e, per quanto non disciplinato, si farà riferimento alle previsioni di legge.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including several blue ink signatures and one black ink signature.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA, IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL CERTIFICATO IFTS  
E DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA  
DISCIPLINA GENERALE

ART. 3 IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'avvio del contratto di apprendistato è subordinato:

- a) alla verifica dei requisiti relativi alle capacità tecniche, strutturali e formative dell'impresa, così come individuati e declinati dalle disposizioni normative nazionali e regionali vigenti;
- b) alla sottoscrizione della Convenzione o del Protocollo con l'istituzione scolastica/formativa da definirsi secondo lo schema allegato al Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 ovvero secondo *format* concordati con le istituzioni regionali competenti;
- c) alla co-progettazione con l'istituzione scolastica/formativa del piano formativo individuale da definirsi secondo lo schema allegato al Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015 ovvero secondo *format* concordati con le istituzioni regionali competenti; in ogni caso dovrà essere indicata la distinzione tra le ore di formazione interna e quelle di formazione esterna oltre alla durata e all'articolazione dell'orario di lavoro;

Il Piano Formativo Individuale e il Protocollo dovranno contenere un riferimento puntuale anche alla formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Le Parti sono concordi nel ritenere che le attività di co-progettazione costituiscono un'importante opportunità di dialogo tra istituzioni scolastiche/formative e imprese ed un efficace strumento per garantire apprendistati efficaci e di qualità.

A tal fine, con riguardo alle attività di accompagnamento, di supporto/assistenza:

Le Parti confermano il servizio EBAV A75 relativo al rimborso dei costi sostenuti dalle imprese per le attività di supporto e accompagnamento all'attivazione di apprendistati di primo e terzo livello svolte dalle strutture promosse dalle associazioni provinciali/regionali dell'artigianato del Veneto (Confartigianato, CNA e Casartigiani) e accreditate presso la Regione del Veneto. In particolare, si prevede che a partire dall'anno scolastico/formativo 2025/2026, di competenza EBAV 2025 (con presentazione delle domande e pagamento nell'anno 2026), si provvederà al rimborso del 100% dei costi sostenuti, e, comunque, per un massimo erogabile pari ad euro 350. Il servizio sarà ripetibile per ogni attivazione di apprendistato di primo o terzo livello.

Si precisa che rientrano nelle attività di accompagnamento e supporto di cui sopra:

- l'assistenza alla co-progettazione del piano formativo individuale
- l'assistenza alla stipulazione della convenzione con l'istituzione scolastica o formativa
- l'assistenza nel processo di monitoraggio e verifica sul percorso di apprendistato di primo e terzo livello



- l'assistenza alla compilazione del dossier individuale delle evidenze funzionale al successivo accesso ai servizi di individuazione e certificazione delle competenze.

---

#### ART. 4 PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova è pari a 90 ore di presenza in azienda. Ai fini del superamento del periodo di prova si considerano sia le ore di formazione interna e quelle di effettivo lavoro.

---

#### ART. 5 PERCORSO FORMATIVO DELL'APPRENDISTA

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il Decreto Interministeriale del 15 ottobre 2015, così come richiamati dalla Nota della Regione Veneto del 6 luglio 2017 n. 2648951 e dalla Circolare del Ministero del lavoro del 6 giugno 2022 che recepisce il documento del Tavolo Interistituzionale, dispongono che l'apprendistato duale per potersi efficacemente configurare debba prevedere l'integrazione di tre fattori:

- a) La formazione **esterna** ovvero quella svolta all'interno dell'istituzione scolastica o formativa;
- b) La formazione **interna** ovvero quella svolta all'interno dell'impresa secondo quanto previsto dal piano formativo;
- c) L'attività lavorativa.

La formazione in impresa è svolta prevalentemente con una metodologia di tipo attivo in cui prevalgono i momenti addestrativi e quelli di affiancamento.

La disciplina del rapporto di apprendistato e la relativa responsabilità del datore di lavoro sono da riferirsi esclusivamente all'attività svolta in impresa secondo il calendario e l'articolazione definita in sede di protocollo e co-progettazione del PFI con l'istituzione scolastica/formativa.

La frequenza dell'attività didattica relativa alla formazione esterna del contratto si svolge sotto la responsabilità dell'istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi di tutela della salute e della sicurezza degli studenti.

---

#### ART. 6 TUTOR AZIENDALE

L'azienda nomina al proprio interno il tutor aziendale che può essere lo stesso datore di lavoro.

Il tutor aziendale favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con le altre figure aziendali di supporto, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Le Parti ritengono importante valorizzare e rafforzare, per la buona riuscita dei percorsi di apprendistato, la figura del tutor aziendale, laddove questo ruolo sia ricoperto dal titolare, dal socio o dal collaboratore dell'impresa. A tale scopo le Parti concordano di modificare il servizio EBAV A74 a partire dall'anno di competenza 2025, prevedendo l'erogazione di un contributo di 150,00 euro in favore dell'impresa per ogni apprendista assunto con un contratto di apprendistato formativo (per

la qualifica, il diploma, il certificato IFTS ovvero di alta formazione e ricerca). Tale incentivo sarà maggiorato di euro 100,00 qualora il tutor dell'apprendista sia anche in possesso del titolo di Maestro Artigiano, conseguito ai sensi della normativa regionale vigente.

---

## ART. 7 WELFARE

### WELFARE AZIENDALE E COLLETTIVO

Oltre alla corresponsione della retribuzione, il datore di lavoro metterà a disposizione del lavoratore e della lavoratrice a giugno di ciascuno anno scolastico/formativo, l'importo di euro 300 annui a titolo di welfare. Le parti concordano che, nel caso di modifica dei limiti di esenzione dei fringe benefit previsti dalla Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, si incontreranno per valutarne gli effetti sul valore dell'importo di welfare di cui al presente articolo.

Nel caso in cui il contratto di apprendistato di primo o terzo livello si esaurisca in unico anno scolastico/formativo l'importo di cui sopra sarà messo a disposizione entro il mese di cessazione del rapporto di lavoro con il correlativo cedolino paga.

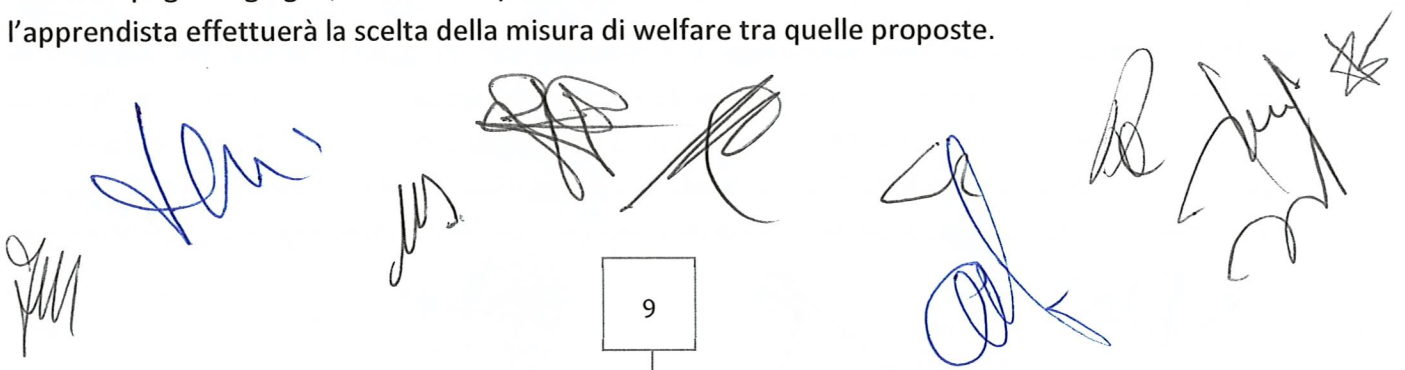
Hanno diritto a quanto previsto dal primo allinea gli apprendisti che abbiano positivamente superato il periodo di prova ed il cui contratto di assunzione abbia superato la durata minima di sei mesi prevista dall'articolo 42 comma 2 del d.lgs 81/2015 e smi.

Fermo restando quanto sopra, in caso di cessazione anticipata del contratto di apprendistato di durata pluriennale, tali importi saranno messi a disposizione entro il mese di cessazione del rapporto di lavoro con il correlativo cedolino paga.

L'assegnazione degli importi di welfare sarà annotata dal datore di lavoro nel cedolino paga/libro unico del mese di messa a disposizione degli stessi.

Le Parti riconoscono di vitale importanza promuovere l'accesso fin dall'inizio della carriera lavorativa a forme di integrazione al reddito pensionistico. Per questo motivo, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di mettere a disposizione modalità di offerta alternative delle somme di welfare (welfare aziendale), confermano la possibilità di corrispondere da parte del datore di lavoro, su richiesta del lavoratore o della lavoratrice, tali importi a titolo di quota annua aggiuntiva ad uno dei fondi negoziali di previdenza complementare dell'artigianato, qualora l'apprendista vi aderisca con il conferimento del TFR. In tale caso il versamento verrà effettuato con le stesse periodicità previste per il welfare aziendale. Tali cifre s'intendono comprensive della contribuzione di solidarietà INPS prevista.

Il contenuto del presente articolo sarà comunicato all'apprendista al momento dell'assunzione, utilizzando l'allegato di cui al presente accordo, unitamente alle eventuali ulteriori misure di welfare che il datore di lavoro intende mettere a disposizione in tempo utile per la predisposizione del cedolino paga di giugno, ovvero di quello relativo al diverso mese di cessazione del contratto, l'apprendista effettuerà la scelta della misura di welfare tra quelle proposte.



9



<b>Durata dell'apprendistato</b>	<b>Misura complessiva del welfare corrisposto in tranche annuali</b>
<b>Apprendistato di durata fino ad un anno scolastico /formativo</b>	300 euro
<b>Apprendistato di durata superiore a uno e fino a due anni scolastici/formativi</b>	600 euro (in due rate corrisposte a giugno di ciascun anno <b>ovvero con l'ultimo cedolino paga relativo al rapporto di lavoro</b> )
<b>Apprendistato di durata superiore a due e fino a tre anni scolastici/formativi</b>	900 euro (in tre rate corrisposte a giugno di ciascun anno <b>ovvero con l'ultimo cedolino paga relativo al rapporto di lavoro</b> )
<b>Apprendistato di durata superiore a tre e fino a quattro anni scolastici/formativi</b>	1.200 euro (in quattro rate corrisposte a giugno di ciascun anno <b>ovvero con l'ultimo cedolino paga relativo al rapporto di lavoro</b> )

#### BORSA DI STUDIO PER IL CONSEGUIMENTO DEL TITOLO DI STUDIO

Con riferimento al servizio EBAV D61, in seguito al conseguimento del titolo di studio nell'ambito di un contratto di apprendistato stipulato ai sensi del presente Accordo è riconosciuto un importo pari

ad euro 1.600 lordi a titolo di Borsa di studio erogata al lavoratore e alla lavoratrice da EBAV a favore della persona che abbia conseguito il titolo.

Il contributo potrà essere richiesto dai lavoratori, previa presentazione della documentazione scolastica attestante il conseguimento del titolo di studio, tramite gli sportelli EBAV a partire dall'anno di competenza 2024 (con presentazione delle domande a partire dal 2025 relative all'anno scolastico/formativo 2024/2025).

La prestazione potrà altresì essere richiesta da coloro che siano stati assunti con apprendistato di primo e terzo livello prima dell'entrata in vigore della presente Intesa qualora conseguano il titolo di studio successivamente alla sottoscrizione del presente Accordo.

La prestazione è ripetibile dal medesimo lavoratore e dalla medesima lavoratrice per ogni titolo di studio conseguito nell'ambito di un contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma, il certificato IFTS, di alta formazione e ricerca.

---

#### ART. 8 EMOLUMENTI RETRIBUTIVI E RATEI

La quota di ERR pari a 0,44 euro mensili (0,00254 euro orari) sarà corrisposta per intero agli apprendisti assunti ai sensi del presente Accordo e non verrà proporzionato sulla base della percentuale retributiva di riferimento, salva diversa disposizione dei contratti collettivi regionali di categoria.

La maturazione dei ratei degli istituti contrattuali indiretti o differiti e ai fini del TFR avverrà sulla base di quanto indicato dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro. Sono da intendersi espressamente escluse dal periodo temporale di riferimento per la maturazione di cui sopra le sole ore di formazione esterna.

La disciplina applicabile ai fini del computo dell'anzianità di servizio è quella prevista dalla contrattazione collettiva applicata dal datore di lavoro. Se la contrattazione collettiva la contempla, la progressione degli aumenti retributivi automatici per i lavoratori e le lavoratrici qualificati dovrà comprendere anche il periodo lavorativo trascorso in apprendistato formativo, qualora il lavoratore o la lavoratrice al termine del periodo formativo venga confermato/a in servizio, o, nei casi previsti dal comma 9 dell'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., prosegua con contratto di apprendistato professionalizzante ovvero con contratto di alta formazione e ricerca.

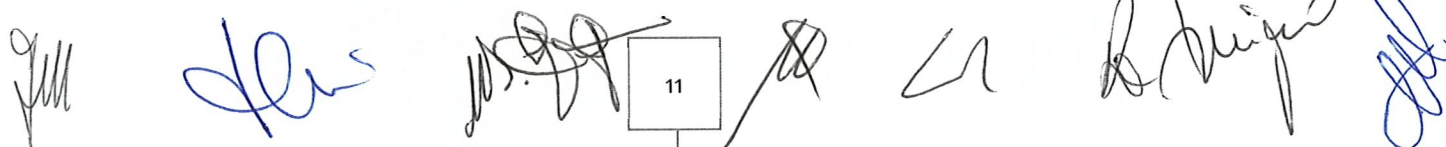
Quanto previsto dal presente articolo trova applicazione anche agli apprendisti assunti con questa tipologia contrattuale e in forza alla data del presente accordo, con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione dello stesso.

---

#### ART. 9 ORARIO DI LAVORO E ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

La configurazione dell'orario di lavoro nell'ambito del contratto di apprendistato di primo e terzo livello deve essere definita tenendo conto dell'articolazione del monte ore formativo, comprensivo della formazione interna ed esterna e delle ore di prestazione lavorativa.

La somma delle ore delle tre componenti del contratto di apprendistato (formazione interna, formazione esterna e ore di prestazione lavorativa), c.d. monte ore contrattuale, così come previsto



Handwritten signatures and a stamp at the bottom of the page. The stamp is a rectangular box containing the number 11.



dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 38 del 6 giugno 2022, determina l'orario full time o part time del contratto di apprendistato di 1° o 3° livello.

La ridotta entità del part time si ricava nel rapporto tra il monte ore contrattuale e le ore potenzialmente lavorabili su base settimanale, mensile o complessiva comprese nel periodo di vigenza del rapporto di lavoro considerato ai sensi dell'art.5 del D.lgs.81/2015 o della normativa vigente.

Le parti potranno ricorrere all'istituto dell'aspettativa non retribuita per assenza dovuta ai casi di sospensione dell'attività didattica così come individuati dal calendario dell'istituzione scolastica o formativa ovvero nei casi in cui siano necessari momenti di studio per la preparazione all'esame di fine percorso.

Quanto previsto dal presente articolo trova applicazione anche agli apprendisti assunti con questa tipologia contrattuale e in forza alla data del presente accordo, con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione dello stesso.

---

#### ART. 10 SOSPENSIONE INVOLONTARIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, l'apprendista giustifica la propria assenza nel seguente modo:


- in quanto studente, secondo le regole dell'istituzione formativa, qualora per le giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di formazione esterna;
- in quanto lavoratore o lavoratrice, secondo le regole previste, ex lege, dalla contrattazione collettiva di riferimento, qualora nelle giornate di assenza avesse dovuto svolgere attività di formazione interna e/o ore di lavoro presso l'impresa.

Il trattamento economico previsto dal CCNL applicato dal datore di lavoro per tali assenze sarà riconosciuto per le ore di presenza in azienda dello studente svolte a titolo di ore di formazione interna e/o di lavoro.

---

#### ART. 11 RECESSO E PREAVVISO

Al termine del periodo di apprendistato le Parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art. 2118 del Codice civile, con preavviso di 5 giorni di calendario decorrenti dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

 In caso di inosservanza del periodo di preavviso di cui sopra, scatta l'obbligo di erogare l'indennità sostitutiva convenzionalmente commisurata in 20 ore da erogare con il valore orario previsto per le ore di lavoro.

---

#### ART. 12 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

L'art. 28, comma 1 del Decreto Legislativo n.81 del 9 aprile 2008 prevede che la valutazione dei rischi debba riguardare specificamente anche i rischi lavorativi connessi alle differenze di età e alla

specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro e della quale occorre dare evidenza nel documento di valutazione dei rischi (DVR).

Con l'intento di rafforzare la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro nell'ambito di questi percorsi rivolti a giovani che per la prima volta si cimentano con una formazione esperienziale e fanno il loro ingresso all'interno delle imprese il DVR sarà integrato con un'apposita sezione, nella quale dovranno essere indicate le misure specifiche di prevenzione dei rischi e i dispositivi di protezione individuale che dovranno essere adottati nei confronti degli studenti/studentesse/lavoratori/lavoratrici coinvolti/e nei percorsi di apprendistato formativo ai sensi del presente Accordo. Tale integrazione al DVR sarà fornita dall'impresa interessata all'istituzione scolastica o formativa con la quale si attiva il percorso e allegata alla Convenzione di attivazione.

Le Parti confermano il servizio A76 EBAV destinato alle imprese per l'integrazione del DVR ovvero per la sua predisposizione, qualora l'assunzione dell'apprendista formativo configuri la prima assunzione di personale effettuata da realtà produttive prive di dipendenti. A decorrere dall'anno scolastico/formativo 2025/2026, di competenza EBAV 2025 (con presentazione delle domande e pagamento nell'anno 2026) l'importo massimo erogabile è elevato a 350 euro.

Requisito indispensabile per l'accoglimento della domanda da parte di Ebav è la consultazione da parte del datore di lavoro dell'RLST sulle specifiche dell'aggiornamento del DVR, nelle forme previste dalle vigenti regole del Comitato Paritetico Bilaterale per la Sicurezza dell'artigianato COBIS ([www.cobis.it](http://www.cobis.it)).

#### Formazione in materia di sicurezza

Secondo quanto previsto dalla DGR 1050 del 29 giugno 2016, l'azienda sarà messa a conoscenza della formazione (generale e specifica) impartita ai sensi dell'Accordo Stato Regioni vigente nel tempo sotto la responsabilità dell'istituzione formativa. L'Istituzione formativa dovrà a tal fine produrre le attestazioni di frequenza relative al modulo generale e al modulo di formazione specifica impartiti. Rimarranno in carico al datore di lavoro gli ulteriori obblighi previsti dal D.lgs.81/08.

#### NOTA A VERBALE

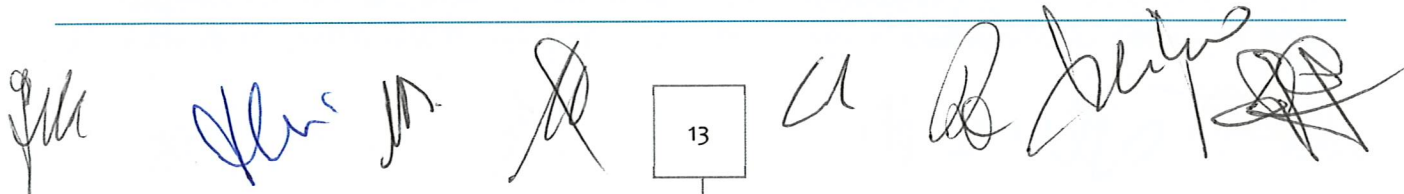
Le Parti auspicano un intervento della Regione per la definizione, in collaborazione con le Parti Sociali, di format omogenei per l'attestazione della formazione svolta dalle istituzioni formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

---

#### ART. 13 MONITORAGGIO

Le Parti effettueranno un monitoraggio dell'applicazione del presente Accordo al fine di valutarne l'impatto e l'efficacia, nei mesi di settembre e febbraio di ogni anno di vigenza del presente accordo utilizzando anche i dati relativi al numero di contratti di apprendisti duali attivati, con suddivisione per provincia e settore, che verranno messi a disposizione da Ebav.

---





#### ART. 14 DIFFUSIONE DELL'ACCORDO

Al fine di dare massima diffusione ai contenuti dell'Accordo le Parti promuoveranno incontri con le istituzioni scolastiche, formative, terziarie e universitarie interessate anche al fine di favorire la conoscenza degli strumenti della bilateralità artigiana veneta da parte dei giovani e delle loro famiglie.

Si rinvia al sito di EBAV per la consultazione dei servizi attivabili in relazione agli apprendistati di primo e terzo livello.

**L'APPRENDISTATO EX ART 43 DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 PER IL CONSEGUIMENTO DELLA QUALIFICA, IL DIPLOMA PROFESSIONALE ED IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA ED IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE**

#### ART. 15 ETÀ DI ASSUNZIONE

Possono essere assunti con l'apprendistato ex art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 i giovani aventi i requisiti di età previsti dalla normativa vigente.

#### ART. 16 DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato ex art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 non può essere inferiore ai 6 mesi e sarà pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi

I datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare il periodo formativo di un anno secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di apprendistato, ferma restando la durata dei relativi percorsi formativi a cui è iscritto l'apprendista. Durante tale periodo continua ad essere applicata la percentuale retributiva dell'ultimo anno.

In caso di trasformazione in contratto a tempo indeterminato ovvero in contratto di apprendistato professionalizzante allo scopo di acquisire la qualificazione professionale ai fini contrattuali oppure di alta formazione e ricerca ai sensi di quanto previsto dal comma 9 dell'articolo 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e s.m.i., ovvero di riassunzione entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, per lo svolgimento di mansioni riferibili al titolo di studio conseguito, attivato dalle medesime parti non sarà ammesso il periodo di prova.

#### ART. 17 RETRIBUZIONE

A norma del comma 7 art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore svolte dall'apprendista presso l'istituzione formativa (formazione esterna).

Per le ore di formazione svolte presso l'impresa (formazione interna), al lavoratore e alla lavoratrice viene riconosciuta una retribuzione oraria pari al 20% della retribuzione tabellare prevista dal CCNL

B

14



per il livello di inquadramento convenzionalmente attribuito all'apprendista nel contratto di assunzione.

All'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento nonché l'applicazione degli istituti contrattuali, va attribuito convenzionalmente un livello/categoria di inquadramento contrattuale, coerente con il percorso formativo tra quelli individuati dall'art. 4 del Decreto Interministeriale del 15 ottobre 2015.

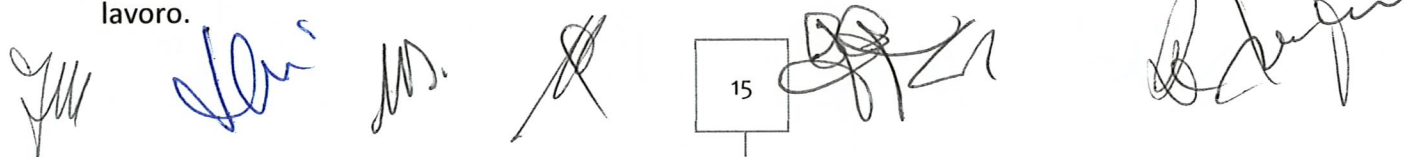
Per le ore di prestazione lavorativa, non rientranti nella formazione interna, le Parti convengono che il trattamento economico sia determinato dall'applicazione delle percentuali indicate di seguito sulla retribuzione tabellare dei contratti collettivi di primo livello, relativa alla categoria/livello convenzionale di inquadramento di cui sopra.

La crescita delle percentuali è legata alla permanenza in impresa indipendentemente dalla progressione del percorso formativo/scolastico presso le istituzioni scolastiche o formative a ciò deputate. Solo nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi annuali, si manterrà la percentuale dell'anno precedente anche nell'anno successivo.

Anno di inserimento all'interno dell'impresa	Percentuale (da applicarsi del livello/categoria di inquadramento individuato/a in sede di assunzione)
Primo anno di inserimento in impresa	Non inferiore al 65%
Secondo anno di inserimento in impresa	Non inferiore al 70%
A partire dal terzo anno di inserimento in impresa	Non inferiore al 75%

Le regole sopra convenute circa la determinazione della retribuzione per le ore di formazione interna e per quelle di lavoro si applicano anche agli apprendisti assunti con questa tipologia contrattuale e in forza alla data del presente accordo, con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione dello stesso.

In caso di trasformazione in contratto di apprendistato professionalizzante o di riassunzione entro 6 mesi dal conseguimento del titolo di studio alle condizioni di cui all'art. 16, si continuerà ad applicare il trattamento retributivo di cui al presente accordo qualora più favorevole all'apprendista, fino a quando non matureranno i requisiti per l'applicazione della progressione retributiva migliorativa come definita per l'apprendistato professionalizzante dal CCNL applicato dal datore di lavoro.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a small square box containing the number '15'. To the right of the box, there are more handwritten marks and signatures.



**DISCIPLINA EX ART 45 DEL DECRETO LEGISLATIVO 15 GIUGNO 2015, N. 81 PER  
L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA**

**ART. 18 ETÀ DI ASSUNZIONE**

Possono essere assunti con l'apprendistato di alta formazione e ricerca i giovani aventi i requisiti di età previsti dalla normativa vigente.

**ART. 19 DURATA DELL'APPRENDISTATO**

La durata dell'apprendistato, che non può essere inferiore ai 6 mesi, è posta in relazione alle singole fattispecie disciplinate dall'art. 45 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ed è pari nel massimo a quanto previsto dalla normativa vigente.

**ART. 20 RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA**

Il datore di lavoro, sulla base del comma 3 art. 45 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore svolte dall'apprendista presso l'istituzione formativa (formazione esterna).

Per le ore di formazione svolte presso l'impresa (formazione interna), al lavoratore e alla lavoratrice viene riconosciuta una retribuzione oraria pari al 20% della retribuzione tabellare prevista dal CCNL per il livello di inquadramento convenzionalmente attribuito all'apprendista nel contratto di assunzione.

Per le ore di prestazione lavorativa, non rientranti nella formazione interna, le Parti convengono che il trattamento economico sia determinato dall'applicazione delle percentuali indicate di seguito sulla retribuzione tabellare dei contratti collettivi di primo livello, relativa alla categoria/livello nel quale il lavoratore o la lavoratrice sarà inquadrato/a al termine del periodo di apprendistato. La crescita delle percentuali è legata alla permanenza in impresa.

Anno di inserimento all'interno dell'impresa	Percentuale (da applicarsi alla retribuzione tabellare del livello/categoria di inquadramento individuato/a in sede di assunzione)
Primo anno di inserimento in impresa	Non inferiore all' 80%

<b>Secondo anno di inserimento in impresa</b>	Non inferiore all' 85%
<b>Terzo anno di inserimento in impresa</b>	Non inferiore al 90%
<b>Anni di inserimento in azienda successivi al terzo</b>	Non inferiore al 92%

Le regole sopra convenute circa la determinazione della retribuzione per le ore di formazione interna e per quelle di lavoro si applicano anche agli apprendisti assunti con questa tipologia contrattuale e in forza alla data del presente accordo, con decorrenza dal mese successivo a quello di sottoscrizione dello stesso.

CONFARTIGIANATO IMPRESE VENETO

*[Signature]*  
*[Signature]*  
CNA VENETO  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
CASARTIGIANI VENETO  
*[Signature]*

CGIL VENETO

*[Signature]*  
*[Signature]*  
CISL VENETO  
*[Signature]*  
UIL VENETO  
*[Signature]*  
*[Signature]*



**ALLEGATO**

**Accordo Interconfederale regionale  
sull'apprendistato di I e III livello**

referimenti/carta intestata datore di lavoro

**Al dipendente**

**NOME COGNOME**-----

**Oggetto: assegnazione soluzione welfare ai sensi dell'articolo 7 dell'Accordo Interconfederale Regionale sull'apprendistato di I e III livello del 8 maggio 2025 per l'anno \_\_\_\_\_ (indicare 2024 o 2025 o 2026).**

In applicazione dell'Accordo Interconfederale Regionale sull'apprendistato di I e III livello del 8 maggio 2025 intendiamo metterle a disposizione una soluzione di welfare per un valore complessivo pari\_\_\_\_,\_\_\_\_€ .

La soluzione welfare che Le viene messa a disposizione è quella riepilogata **nell'allegata scheda.**

L'annotazione di tale assegnazione avverrà nella/e busta paga/paghe /Libro Unico del Lavoro alle scadenze previste dall'Accordo Interconfederale Regionale richiamato nell'oggetto, ricorrendone le condizioni e i requisiti soggettivi previsti.

Per poter beneficiare quanto in oggetto Lei è tenuto a restituirci debitamente compilata e sottoscritta la scheda welfare allegata **entro il .....**




Luogo .....

**Firma datore di lavoro/legale rappresentate**



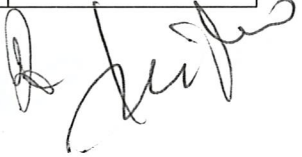
.....

<b>SCHEDA WELFARE AZIENDALE</b> <i>(puramente indicativa e sostituibile da altri format in uso presso il datore)</i>	
<b>nome cognome</b>	
<b>codice fiscale</b>	

	RIFERIMENTO NORMATIVO SOLUZIONE WELFARE	SERVIZI/BENI/ ALTRO OFFERTI DA SCEGLIERE	MODALITÀ DI EROGAZIONE	VALORE ASSEGNATO
1	Art. 51 co. 3 del DPR 917/86 (TUIR) e/o altra normativa vigente con finalità welfare vigente nel tempo per l'anno fiscale di riferimento	<input type="checkbox"/> BUONO ACQUISTO ART.51 COMMA 3 TUIR  <input type="checkbox"/> BUONO BENZINA ART.51 COMMA 3 TUIR  O INDICARE ALTRA NORMATIVA VIGENTE	CONSEGNA O ATTIVAZIONE ON LINE DI BUONI ACQUISTO CARTACEO O ELETTRONICI  nel rispetto del limite massimo di legge come valevole per l'anno fiscale di riferimento	__, __ €
2	Art. 10 del DPR 917/86;  art. 8 D.Lgs. 252/05	<input type="checkbox"/> VERSAMENTO ALLA FORMA DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE OVE IL DIPENDENTE SIA GIÀ ISCRITTO CON IL TFR	sarà cura del dipendente procurare e consegnare al datore di lavoro la modulistica del suo fondo di previdenza complementare necessaria per	__, __ €

19



			perfezionare versamento	tale	
3	ALTRO collegato alla normativa welfare vigente per l'anno fiscale di riferimento  Indicare riferimento di legge .....	<input type="checkbox"/> Altro.....	Altro ..... .....		_____, _____ €
<b>TOTALE VALORE SOLUZIONE WELFARE</b>					_____, _____ €

Luogo e data .....

**Firma del dipendente**

.....