



Le novità introdotte dalla legge 203/2024 in materia di apprendistato e di tutela della salute e della sicurezza

Il collegato lavoro 2025 – una prima lettura ragionata

22 gennaio 2025 – Firenze – Auditorium Adone Zoli

Avv. Paola Frigo



Unico contratto di apprendistato duale

Articolo 18, legge 203/2024

Articolo 41 D.lgs. n 81/2015

1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
2. Il contratto di apprendistato si articola nelle seguenti tipologie:
 - a)** apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, co 2);
 - b)** apprendistato professionalizzante (art. 44, co 1);
 - c)** apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, co 1).
3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.



Art. 47, IV co, D.lgs. n. 81/2015 così come modificato dalla L. n. 234/2021

A decorrere dal 1° gennaio 2022, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, anche i lavoratori beneficiari del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'art. 22-ter del D.lgs. n. 148/2015 (accordo di transizione occupazionale),

oltre ai lavoratori e beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.



Artt. 42 e 47 D.lgs. n. 81/2015

I **principali benefici** per le aziende che assumono con il contratto di apprendistato sono:

- a livello retributivo, la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di riferimento o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- a livello contributivo, la possibilità di beneficiare di un trattamento agevolato fino all'anno successivo alla prosecuzione dell'apprendistato come rapporto di lavoro subordinato ordinario;
- l'apprendista non rileva ai fini del raggiungimento dei limiti numerici presi in considerazione da leggi e da contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti.



Caratteristiche comuni ai 3 tipi di apprendistato

- La legge richiede la forma scritta del contratto ai fini della prova (art. 42, co I D.lgs. 81/2015);
- Il contratto deve contenere, anche in forma sintetica, il piano formativo individuale, cioè il documento nel quale sono precisati i contenuti della formazione, definito anche sulla base di moduli o formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;
- Presenza di un tutor o referente aziendale;
- **Durata minima non inferiore a 6 mesi;**

Art. 18 Legge 203/2024

Unico contratto di apprendistato duale

- 1 All'art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, il comma 9 è sostituito dal seguente:

«9. Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore **o del certificato di specializzazione tecnica superiore** è possibile la trasformazione del contratto, **previo aggiornamento del piano formativo individuale**, in:

- a) Apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tale caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 42, comma 5;
- b) **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 del titolo di studio richiesti per l'accesso ai percorsi».**

Nota 23.11.2020 n. 1026

"Trasformazione" del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca - successione di due contratti della stessa tipologia di apprendistato duale - richiesta parere.

Emanata dall'I.N.L. (Ispettorato nazionale del lavoro), Direzione centrale coordinamento giuridico.

Si riscontra la richiesta di parere circa la possibilità di procedere, **in assenza di espliciti riferimenti normativi**, alla "trasformazione" del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, ovvero di consentire la successione di due contratti della stessa tipologia di apprendistato duale finalizzati al conseguimento di titoli di studio successivi.

A riguardo, acquisito il parere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che si è espresso con nota n. 11946 del 20 novembre 2020, si rappresenta quanto segue.

L'art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015 consente espressamente la trasformazione del contratto di apprendistato di I livello (per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica) in apprendistato professionalizzante, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, nei limiti di durata massima complessiva individuata dalla contrattazione collettiva avente i requisiti di cui all'art. 42, comma 5.

Nota 23.11.2020 n. 1026

Con **interpelli nn. 8 del 2 febbraio 2007 e 38 del 5 novembre 2010** e, successivamente, con la **circolare n. 5 del 21 gennaio 2013**, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha evidenziato come nel percorso di apprendimento teorico -pratico proprio dell'apprendistato *"rileva (...) anche la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore"*.

In particolare, si è avuto modo di precisare che un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica l'instaurazione di un successivo rapporto formativo, sempre che la qualificazione che si vuol raggiungere con il nuovo contratto non sia già posseduta all'atto dell'instaurazione del rapporto, in quanto, in tal caso *"il contratto di apprendistato sarebbe nullo per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso"*.

La Corte di Cassazione ha per di più chiarito che *"è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale, purché l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita"* (**Cass. sent. n. 17574 del 1° novembre 2004**).

Nota 23.11.2020 n. 1026

Di tali principi occorre dunque tener conto nella risoluzione del caso prospettato.

Anzitutto, non si ritiene possibile la **"trasformazione"** di un contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di alta formazione e ricerca in quanto, come già detto, il D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente tale possibilità esclusivamente per l'apprendistato professionalizzante, **delegando peraltro la contrattazione collettiva alla individuazione della "durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato"**.

Al contrario, non si ravvisano, in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali, ragioni ostative alla **"successione"** di un nuovo contratto di apprendistato, sempreché il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine secondo quanto già chiarito dal Ministero del lavoro, circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato sia finalizzato ad acquisire **un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di I livello.**

Resta fermo il rinvio alla normativa regionale di disciplina dei contratti di apprendistato in argomento.

Focus sulla durata massima delle tre diverse tipologie di apprendistato

- ✓ Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore: non superiore a **3 anni**, **4 anni in caso di diploma professionale quadriennale**;
- ✓ Contratto di apprendistato per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle previste dai regolamenti scolastici : non superiore a **4 anni**, **2 anni per i giovani che frequentano corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato** (art. 6, co 5 DPR 87/2010, art. 13, co 1, D.lgs. 61/2007);
- ✓ Contratto di apprendistato professionalizzante: non superiore **a 3 anni, 5 anni per profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva**. Gli accordi interconfederali e i CCNL possono stabilire la durata anche minima del contratto (*nota: la contrattazione collettiva, anche per settori non artigiani, può individuare profili professionali di particolare competenza/esperienza tali da giustificare un percorso formativo quinquennale. In tale senso deve essere inteso il riferimento alla figura dell'artigiano*);
- ✓ Contratto di alta formazione e ricerca: la durata è definita dalle regioni e dalle province autonome sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazione regionale, è definita dalle disposizioni del DM 12.10.2015 (apprendistato di alta formazione pari alla **durata ordinamentale dei relativi percorsi**; apprendistato per attività di ricerca **3 anni**, salva proroga di 1 anno in presenza di esigenze legate al progetto).



Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Articolo 1, legge 203/2024

Modifiche all'art. 12, D.lgs. 81/2008

1. Al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 , sono apportate le seguenti modificazioni:

a) **all'articolo 12, il comma 2** è sostituito dal seguente:

«2. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, la **Commissione per gli interpelli**, composta da due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **di cui almeno uno con profilo professionale giuridico**, da due rappresentanti del Ministero della salute, **di cui almeno uno con profilo professionale giuridico**, e da quattro rappresentanti delle regioni e delle province autonome, **di cui almeno due con profilo professionale giuridico**. Qualora la materia oggetto di interpello investa competenze di altre amministrazioni pubbliche, la Commissione è integrata con rappresentanti delle stesse. Ai componenti della Commissione non spetta alcun compenso, gettone di presenza, rimborso di spese o altro emolumento comunque denominato»;

Modifiche al D.lgs. 81/2008, nuovo art. 14 bis

b) nel capo II (sistema istituzionale) del titolo I (principi comuni), dopo **l'articolo 14** è aggiunto il seguente:

«**Art. 14-bis (Relazione annuale sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro).** - 1. Entro il 30 aprile di ciascun anno, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali rende comunicazioni alle Camere sullo stato della sicurezza nei luoghi di lavoro, con riferimento all'anno precedente, nonché sugli interventi da adottare per migliorare le condizioni di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro e sugli orientamenti e i programmi legislativi che il Governo intende adottare al riguardo per l'anno in corso, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le Camere possono adottare atti di indirizzo al Governo, secondo le disposizioni dei rispettivi Regolamenti»;

Modifiche all'art. 38, D.lgs. 81/2008

c) **all'articolo 38 , dopo il comma 4** è aggiunto il seguente:

«**4-bis.** Il Ministero della salute, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina, verifica periodicamente il mantenimento del requisito di cui al comma 3, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti di cui al comma 4»;

L'art. 38 è rubricato **Titoli e requisiti del medico competente** ed apre la sezione V dedicata alla sorveglianza sanitaria.

Nuovo testo dell'art. 38, D.lgs. 81/2008

1. Per svolgere le funzioni di medico competente è necessario possedere uno dei seguenti titoli o requisiti:

a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;

b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;

c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;

d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale;

d-bis) con esclusivo riferimento al ruolo dei sanitari delle Forze Armate, compresa l'Arma dei carabinieri, della Polizia di Stato e della Guardia di Finanza, svolgimento di attività di medico nel settore del lavoro per almeno quattro anni.¹⁶⁶

2. I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'università e della ricerca di concerto con il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali. I soggetti di cui al precedente periodo i quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, svolgano le attività di medico competente o dimostrino di avere svolto tali attività per almeno un anno nell'arco dei tre anni anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono abilitati a svolgere le medesime funzioni. A tal fine sono tenuti a produrre alla Regione attestazione del datore di lavoro comprovante l'espletamento di tale attività.

3. **Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente è altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina** ai sensi del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229, e successive modificazioni e integrazioni, a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo. **I crediti previsti dal programma triennale dovranno essere conseguiti nella misura non inferiore al 70 per cento del totale nella disciplina «medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro».**

4. I medici in possesso dei titoli e dei requisiti di cui al presente articolo sono iscritti **nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.**

4-bis. Il Ministero della salute, utilizzando i dati registrati nell'anagrafe nazionale dei crediti formativi del programma di educazione continua in medicina, verifica periodicamente il mantenimento del requisito di cui al comma 3, ai fini della permanenza nell'elenco dei medici competenti di cui al comma 4.

Modifiche all'art. 41, D.lgs. 81/2008

d) **all'articolo 41:**

1) al comma 2:

1.1) alla lettera a), dopo le parole: «visita medica preventiva» sono inserite le seguenti: **«, anche in fase preassuntiva»;**

1.2) la lettera e-bis) è abrogata;

1.3) alla lettera e-ter), dopo le parole: «sessanta giorni continuativi,» sono inserite le seguenti: **«qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente» ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica»;**

2) il comma 2-bis è sostituito dal seguente:

«2-bis. Il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tiene conto delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera e), al fine di evitarne la ripetizione, qualora ciò sia ritenuto compatibile dal medico competente con le finalità della visita preventiva»;

3) al comma 4-bis, la parola: «2009» è sostituita dalla seguente: «2024»;

4) al comma 6-bis, le parole: «alle lettere a), b), c) e d) del» sono sostituite dalla seguente: «al»;

5) al comma 9, le parole: «**all'organo di vigilanza**» sono sostituite dalle seguenti: **«all'azienda sanitaria locale»;**

Nuova formulazione primi due commi dell'art. 41 D.lgs. 81/2015

1. La **sorveglianza sanitaria** è effettuata dal medico competente:
 - a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
 - b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
 - a) visita medica preventiva, **anche in fase preassuntiva**, intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
 - c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;
 - e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, qualora sia ritenuta necessaria dal medico competente al fine di verificare l'idoneità alla mansione. Qualora non ritenga necessario procedere alla visita, il medico competente è tenuto a esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.**

Nuova formulazione commi 2 bis e 9 dell'art. 41 D.lgs. 91/2015

2-bis. Il medico competente, nella prescrizione di esami clinici e biologici e di indagini diagnostiche ritenuti necessari in sede di visita preventiva, tiene conto delle risultanze dei medesimi esami e indagini già effettuati dal lavoratore e risultanti dalla copia della cartella sanitaria e di rischio in possesso del lavoratore stesso ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera e), al fine di evitarne la ripetizione, qualora ciò sia ritenuto compatibile dal medico competente con le finalità della visita preventiva.

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase pre-assuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, **all'azienda sanitaria locale territorialmente competente** che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Modifiche all'art. 65, D.lgs. 81/2008

e) **all'articolo 65**, i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:

«2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, è consentito l'uso dei **locali chiusi sotterranei o semisotterranei** quando le lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettati i requisiti di cui all'allegato IV, in quanto applicabili, e le idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

3. **Il datore di lavoro comunica tramite posta elettronica certificata al competente ufficio territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) l'uso dei locali di cui al presente articolo allegando adeguata documentazione, individuata con apposita circolare dell'INL**, che dimostri il rispetto dei requisiti di cui al comma 2. **I locali possono essere utilizzati trascorsi trenta giorni dalla data della comunicazione di cui al primo periodo.** Qualora l'ufficio territoriale dell'INL richieda ulteriori informazioni, l'utilizzo dei locali è consentito trascorsi trenta giorni dalla comunicazione delle ulteriori informazioni richieste, salvo espresso divieto da parte dell'ufficio medesimo»;

Testo vigente dal 15 maggio 2008 all'11 gennaio 2025

1. È vietato destinare al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei.

2. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, **possono essere destinati al lavoro locali chiusi sotterranei o semisotterranei, quando ricorrano particolari esigenze tecniche.** In tali casi il datore di lavoro provvede ad assicurare idonee condizioni di aerazione, di illuminazione e di microclima.

3. L'organo di vigilanza può consentire l'uso dei locali chiusi sotterranei o semisotterranei anche per altre lavorazioni per le quali non ricorrono le esigenze tecniche, **quando dette lavorazioni non diano luogo ad emissioni di agenti nocivi, sempre che siano rispettate le norme del presente decreto legislativo e si sia provveduto ad assicurare le condizioni di cui al comma 2.**



Modifiche al D.lgs. 81/2008

f) **all'articolo 304**, comma 1, lettera b), le parole: «commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «commi 1, 2, 3, 4 e 5,».

Vengono abrogati i commi 3, 4 e 5 dell'art. 36- bis del D.L. 223/2006 (conv. Legge 248/2006), che introducevano l'obbligo in capo al datore di lavoro di munire il personale occupato, nell'ambito dei cantieri edili, di apposita tessera di riconoscimento e quello, da parte dei lavoratori, di esporla, trattandosi di obblighi sostanzialmente già previsti all'art. 26, comma 8 e all'art. 20, comma 3, del D.lgs. 81/2008.

La violazione dei predetti obblighi è punita con sanzioni amministrative in capo al datore di lavoro e al dirigente e con sanzione amministrativa in capo al lavoratore.



Grazie per l'attenzione

22 gennaio 2025 – Firenze – Auditorium Adone Zoli

Avv. Paola Frigo