Jet HR

2025

Guida pratica **per assumere un apprendista**

Odiamo la burocrazia

Cosa trovi in questa guida

1. Cos'è l'apprendistato e quanto costa 3
2. Come calcolare costo azienda e netto di un apprendista 5
3. Cosa fare per assumere un apprendista 6
4. Come assumere un apprendista con Jet HR 8
5. Come fare formazione all'apprendista 9
6. Come interrompere il contratto di apprendistato 12
7. Rischi e sanzioni 13

Jet HR

1

Cos’è l’apprendistato e quanto costa

L’apprendistato professionalizzante è un contratto a tempo indeterminato con un costo azienda più basso, obblighi di formazione con tutor aziendali e la trasformazione automatica in un normale contratto a tempo indeterminato standard al termine del periodo di formazione (di solito, massimo 3 anni).

In sintesi

- Il contratto di apprendistato serve a formare una persona in modo da insegnarle un compito che non sa ancora svolgere.
- Nell’apprendistato la RAL cresce a scatti predefiniti nei primi 3 anni dall’assunzione. C’è quindi una RAL di partenza e una di arrivo
- L’apprendistato è un tipo di contratto a tempo indeterminato con una contribuzione più bassa rispetto al contratto normale
- Devi formare l’apprendista e mantenere registri, che aumentano la burocrazia aziendale

L’apprendistato costa meno

- Paghi fino a max ~ 10% di contributi INPS (vs. un normale 24%) per tutti i 3 anni e anche per l’anno successivo alla fine dell’apprendistato
- Solo alla fine della formazione la RAL raggiunge quella prevista per un normale contratto a tempo indeterminato

NOTA

Il costo dei contributi varia in base al numero di dipendenti che hai in azienda (più 1,61% fisso di contributo obbligatorio per la NASPI)

1–9 dipendenti	10+ dipendenti
1,5%+1,61% il 1° anno 3%+1,61% il 2° anno 10%+1,61% il 3° anno	10%+1,61% per tutti gli anni

Confronto tra tempo indeterminato standard e apprendistato

	STANDARD			APPRENDISTATO		
CCNL METALMECCANICA	**RAL**	**Costo azienda**	**Netto**	**RAL**	**Costo azienda**	**Netto**
1° anno	30.000	**41.100**	22.200	25.500	**30.350**	20.000
2° anno	30.000	**41.100**	22.200	27.000	**32.100**	21.050
3° anno	30.300	**41.500**	22.240	28.500	**33.900**	22.200
TOT 3 anni	90.300	**123.700**	66.820	81.000	**96.350**	63.100
4° anno	30.300	**41.500**	22.240	30.000	**35.675**	23.025
CCNL COMMERCIO						
1° anno	28.140	**38.660**	20.820	22.620	**26.900**	17.640
2° anno	28.140	**38.660**	20.820	23.845	**28.380**	18.600
3° anno	28.140	**38.660**	20.820	28.500	**29.800**	19.550
TOT 3 anni	84.420	**115.980**	62.460	71.535	**85.080**	55.790
4° anno	28.140	**38.660**	20.820	28.140	**33.463**	20.820

CONSIGLIO

Valuta anche un apprendistato con una durata più bassa di 3 anni
Il grosso risparmio per l'azienda è dovuto alla RAL più bassa, ma può essere poco incentivante per l'apprendista, che in genere già dal 2° anno ha acquisito la maggior parte delle competenze di ruolo ma guadagna comunque meno.

Nota: La retribuzione per questi CCNL è calcolata con sotto-inquadramento e la proiezione è per un'azienda con più di 9 dipendenti. Per le aziende con meno di 9 dipendenti la contribuzione è ancora più vantaggiosa. In più, nel CCNL Commercio, a metà del 2° anno la RAL cresce di un livello (vedi p. 6).

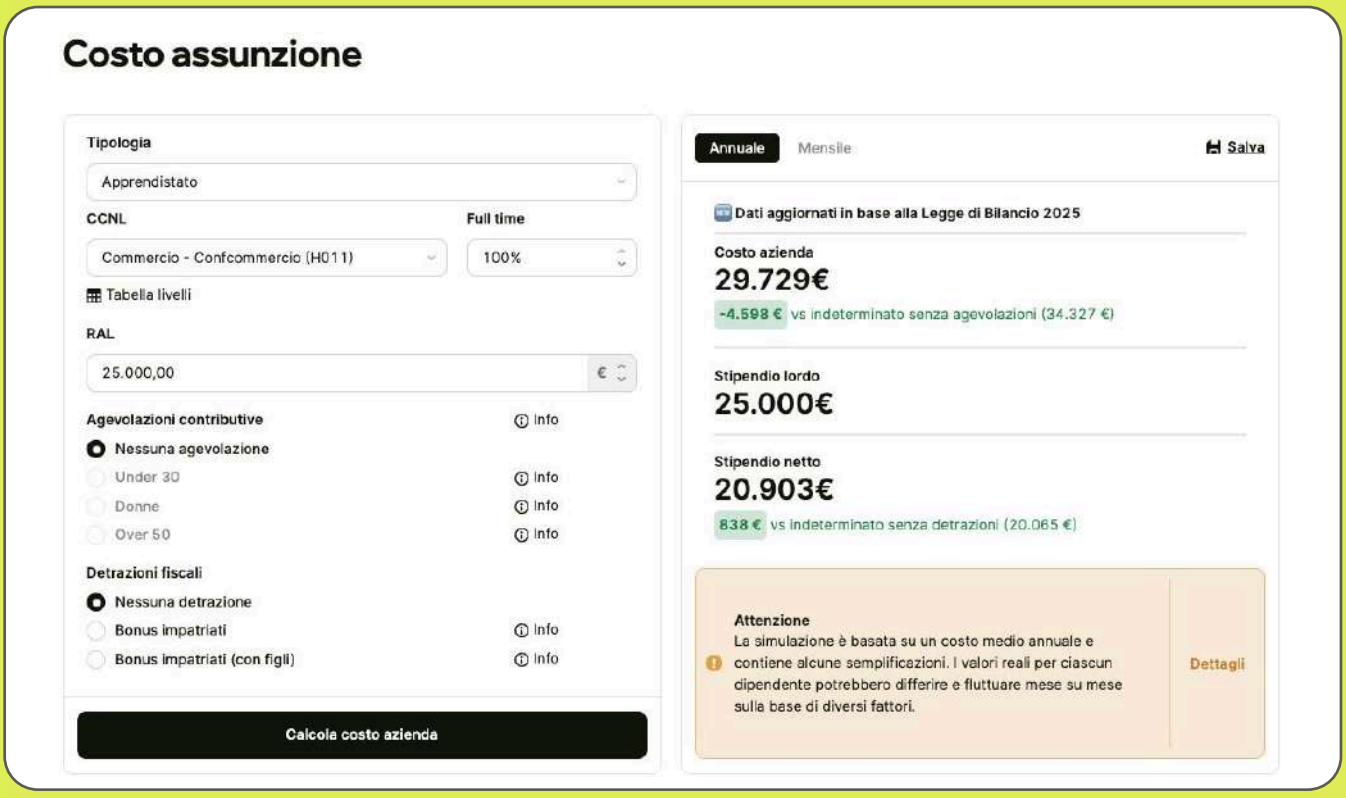
2

Come calcolare costo azienda e netto di un apprendista

Con Jet HR puoi calcolare in pochi secondi:
- il costo azienda e
- lo stipendio netto dell'apprendista

Tenendo in considerazione:
- il CCNL che applichi nella tua azienda
- se l'apprendista lavora full time o part time
- le detrazioni applicabili al dipendente

Potrai avere delle simulazioni:
- annuali
- mensili (a seconda del numero di mensilità del tuo CCNL)



3

Cosa fare per assumere un apprendista

Step 1/3.
Verifica i limiti per poter prendere un apprendista

- **Limiti di età:** l'apprendista deve avere 18-29 anni (questo limite non vale per chi ha disoccupazione, cassa integrazione, indennità di mobilità)
- **Limiti al numero di apprendisti in azienda**

0 - 3 dipendenti	massimo 3 apprendisti
4 - 10 dipendenti	massimo 1 apprendista ogni dipendente qualificato
11+ dipendenti	massimo 3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati

Nota: si applicano limiti diversi per le aziende artigiane.

ONERE DI STABILIZZAZIONE

Se hai >50 dipendenti, prima di assumere un nuovo apprendista devi aver trasformato almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti. Se non lo rispetti, il nuovo apprendista si considera lavoratore a tempo indeterminato fin dall'assunzione.

- **Limiti di durata:** l'apprendistato può durare 6 mesi – 3 anni (la durata minima non c'è nei contratti per attività stagionali; il limite massimo è 5 anni per le imprese artigiane)
- **Limiti di ruolo:** il dipendente non deve aver già svolto quel lavoro in precedenza e non deve avere diplomi / titoli di studio che lo qualificano per la mansione (es: non puoi prendere una persona con una specializzazione in marketing come apprendista "marketing specialist"
- **Limiti soliti:** puoi attivare un apprendistato solo se sei in regola con la sicurezza sul lavoro (es: hai DVR aggiornato). Questo è vero per tutte le nuove assunzioni

Step 2/3.
Prepara il contratto di apprendistato

- **Scegli (e scrivi nel contratto) il livello di inquadramento finale**, cioè da raggiungere alla fine dei 3 anni di apprendistato

- Fai attenzione al fatto che **la RAL di partenza deve essere più bassa di quella finale e deve aumentare a scatti** fino al raggiungimento della RAL finale dopo i 3 anni (o la durata dell'apprendistato). Questo è uno degli elementi in base ai quali si potrebbe ritenere l'apprendistato non genuino e trasformare in indeterminato standard.

Di seguito gli esempi dei meccanismi di aumento della RAL per due CCNL.

CCNL	Metalmeccanica - Industria	Commercio - Confcommercio
Meccanismo	**% della RAL finale**	**Si alza il livello di inquadramento**
1° anno	85%	2 livelli in meno
2° anno	90%	2 livelli in meno x 6 mesi 1 livello in meno x 6 mesi
3° anno	95%	1 livello in meno
4° anno	RAL finale	Livello finale

Step 3/3.
Fai attenzione a tutta la burocrazia

Quando assumi un apprendista devi:

- **Redigere un PFI** (Piano Formativo Individuale) entro 30 giorni dall'assunzione

- **Nominare un tutor in azienda** per la formazione dell'apprendista e indicarlo nel PFI. Questa persona deve avere un inquadramento pari o superiore al livello che dovrà raggiungere l'apprendista e un'esperienza nel ruolo di 3+ anni

- **Formare l'apprendista e compilare il Libretto Formativo** con il dettaglio di contenuti e ore di formazione:
  - una parte della formazione si deve fare in azienda ed è tua responsabilità. Il totale di ore dipende dal CCNL (es: nel CCNL Commercio - Confcommercio sono 120-240 ore, nel CCNL Metalmeccanica - Industria 80+ ore all'anno)
  - una parte si deve fare fuori in uno degli enti accreditati dalla tua Regione

4

Come assumere un apprendista con Jet HR

Con Jet HR puoi assumere un apprendista in pochi click:
- inserisci i dati dell'apprendista e del nuovo rapporto di lavoro
- definisci chi sarà il tutor aziendale
- inserisci eventuali clausole aggiuntiva

Ti aiuteremo noi a predisporre:
- piano formativo, per tutti gli anni di apprendistato
- libretto formativo, da compilare per tutte le ore di formazione



5

Come fare formazione all’apprendista

In sintesi

- L’apprendistato è un contratto a tempo indeterminato che **si basa sulla formazione**: l’apprendista deve fare una parte della formazione in azienda e una parte presso uno degli enti accreditati con la Regione
- Devi predisporre un piano formativo, che riporta il progetto di formazione per ogni anno di apprendistato, e un libretto/registro formativo, da compilare man mano che si fa formazione
- Se non fai fare formazione all’apprendista, rischi la conversione dell’apprendistato in indeterminato e una sanzione pari al doppio del risparmio sui contributi che hai avuto grazie all’apprendistato

Che tipo di formazione devi far fare all’apprendista

Formazione in azienda (“professionalizzante”) che:

- prevede una parte focalizzata su aspetti tecnici, normativi o legati alla sicurezza sul lavoro
- prevede una parte pratica (“on the job”) con affiancamento ad un tutor aziendale che insegna all’apprendista le competenze operative specifiche della mansione

Formazione fuori dall’azienda (“di base e trasversale”) che:

- viene fatta tramite enti esterni accreditati dalla Regione
- serve a far acquisire competenze generali, a prescindere dal settore di riferimento (es: competenze digitali, una lingua straniera). È sempre obbligatoria, anche se nel pratico l’apprendista magari ha già quelle competenze
- in teoria le Regioni dovrebbero avere dei fondi per finanziare i corsi, ma nella pratica spesso i corsi devi pagarli tu (perché spesso i fondi si esauriscono). Puoi usare un fondo interprofessionale per finanziare questo tipo di formazione e abbattere il costo

E se la Regione non offre corsi di formazione?

Dato che non c'è uniformità tra le Regioni nel gestire la formazione, molto dipende da dove si trova la tua azienda. In genere funziona così:

- quando assumi un apprendista, **entro 45 giorni dall'assunzione la Regione ti dovrebbe mandare una comunicazione** con cui in sostanza ti dice "hai assunto un apprendista e ora lo devi formare". Di solito, ti invia anche un catalogo dell'offerta formativa in Regione (ad es, qui la lista per la Lombardia)

- se la Regione ha mandato la comunicazione, l'azienda dovrà sempre far fare formazione esterna all'apprendista, anche se i fondi regionali sono esauriti e deve pagarla a proprie spese

- se, invece, la Regione non notifica nulla e non indica l'offerta formativa pubblica, è sufficiente la formazione dell'apprendista "on the job" (cioè quella che fai in azienda)

Attenzione: alcuni CCNL dicono che è a carico dell'azienda anche la formazione di base e trasversale. In questi casi devi far fare la formazione esterna, anche in assenza di offerta formativa pubblica.

Cosa deve contenere il Piano Formativo

- Ogni apprendista deve avere un piano formativo, personalizzato e dettagliato, che deve tenere conto delle competenze iniziali dell'apprendista e degli obiettivi formativi da raggiungere.

- Il **livello di preparazione iniziale** e il **titolo di studi** dell'apprendista **incidono** significativamente sul tipo di formazione da erogare, soprattutto quella esterna all'azienda. Ad esempio, la formazione esterna sono 120 ore nel triennio, ma, se l'apprendista ha il diploma, le ore diventano 80 e, se ha la laurea, diventano 40.

- Il piano formativo deve contenere:

  - i dati aziendali dell'apprendista (compreso il titolo di studio) e del tutor (compresi gli anni di esperienza)

  - il progetto formativo, che deve riportare, per ogni attività indicata, quante ore saranno dedicate alla teoria e quante alla pratica. Deve essere unico per tutto il periodo di apprendistato (es. se la formazione durerà 3 anni, il piano formativo deve prevedere la formazione per tutti e 3 gli anni)

Cosa deve contenere il Libretto (o Registro formativo)

Ogni apprendista deve avere anche un libretto (o registro) formativo, che è un registro in cui apprendista e tutor tengono traccia delle ore di formazione fatte. Al termine della formazione, per ogni anno di apprendistato, il libretto dovrà essere sottoscritto da tutor e legale rappresentante dell'azienda.

Il Libretto deve contenere:

- i dati dell'apprendista, del tutor e dell'azienda
- la sede dove viene svolto l'apprendistato
- gli obiettivi formativi a fianco ai quali dovranno essere riportate:
    - il numero di ore svolte
    - le date di svolgimento della formazione
    - le firme di tutor e apprendista

ESEMPIO

Contenuti formativi	Ora inizio	Ora fine	Tot ore	Data	Argomento	Firma
Seguire la comunicazione con il cliente; gestire i reclami dei clienti; conoscere le tecniche relative alle varie fasi di vendita; customer satisfaction						

6

Come interrompere il contratto di apprendistato

Durante l’apprendistato

- Durante il periodo di prova, senza preavviso
- In ogni momento, solo per giusta causa o giustificato motivo (come per un qualsiasi contratto a tempo indeterminato)

Al termine dell’apprendistato

- Puoi licenziare in forma scritta, senza motivo specifico e con preavviso che varia a seconda del CCNL applicato.

CCNL	PREAVVISO
Metalmeccanica-Industria	15 giorni
Commercio	30 giorni
Pubblici esercizi	30 giorni

- In caso di dimissioni il lavoratore deve effettuare la procedura online (link)

7

Rischi e sanzioni

Il contratto di apprendistato presenta molti vantaggi dal punto di vista di risparmio sul costo azienda, ma anche molta burocrazia a cui stare attenti. Infatti, se non fai fare all'apprendista le ore di formazione previste, oppure non ti occupi di tutor e piano formativo individuale, rischi sanzioni molto salate.

VIOLAZIONE	SANZIONE
Mancata formazione dell'apprendista non più recuperabile, Ad esempio, perché mancano troppe ore di formazione e sei alla fine dell'apprendistato	1. Conversione del contratto in indeterminato fin dall'inizio (cioè pagamento retribuzione e contributi da indeterminato fin dal primo giorno di apprendistato). 2. Sanzione pari al doppio del risparmio sui contributi che hai avuto. (Per una RAL finale dell'apprendista di 30.000€, la sanzione è di circa 28.000€).
Mancata nomina del tutor	Sanzione amministrativa da 100€ a 600€
No contratto in forma scritta	Sanzione amministrativa da 100€ a 600€
No piano formativo individuale	Sanzione amministrativa da 100€ a 600€

Siamo Jet HR

Jet HR è una tech company nata nel 2022 – da un'idea di Marco Ogliengo e Francesco Scalambrino, supportata da alcuni tra i migliori imprenditori e fondi d'investimento italiani – per risolvere un problema reale: il peso della burocrazia sulle aziende in Italia.

Jet HR è una soluzione innovativa per pagare stipendi e automatizzare processi HR, affiancati da un team di supporto con tempi di risposta record e un Consulente del Lavoro dedicato.

Jet HR è una piattaforma che integra tutte le funzioni HR essenziali, specificatamente sviluppate per la normativa italiana, tra cui: assunzione di nuovi dipendenti; gestione di smart-working, ferie, permessi e malattia; rilevazione presenze; note spese; compliance salute e sicurezza; creazione e distribuzione dei cedolini; pagamento degli stipendi; ed altro ancora.

Per saperne di più

jethr.com

Se vuoi liberarti dalla burocrazia inizia da qui

Jet HR

Scopri Jet HR
con uno dei nostri esperti

- 30 minuti
- Demo personalizzata
- Tutte le risposte alle tue domande

jethr.com/demo

ORBITA

Iscriviti alla nostra newsletter
per imprenditori ed HR

- Una volta al mese
- Zero marketing
- Solo cose realmente utili, niente dettagli astrusi
- Per ogni cosa ti diciamo l'impatto che ha su azienda e personale

jethr.com/orbita