

APPRENDISTATO DUALE DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA Scheda di approfondimento per le Imprese

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dal **D.Lgs. 81/2015**, dal **D.I. 12/10/2015** e dalla **DGR 26-2946 del 22/02/2016**.

Può essere attivato da datori di lavoro privati di tutti i settori economico produttivi ai quali spettano vantaggi di diversa natura:

- **sgravi contributivi e fiscali;**
- **sgravi retributivi** → costo aziendale pari al 40-45% del costo di un contratto a tempo indeterminato;
- **incentivi economici.**

Possono essere assunti giovani tra i 18 anni e il compimento dei 30 anni (29 anni e 364 giorni) che siano iscritti ad un percorso finalizzato al conseguimento di:

- Diploma di Istruzione Tecnica Superiore – ITS
- Alta formazione artistica, musicale e coreutica
- Laurea triennale e magistrale
- Master di I e II livello
- Dottorato di ricerca

L'art. 45 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che l'apprendistato di alta formazione e di ricerca sia, altresì, finalizzato all'acquisizione di qualificazioni professionali per lo svolgimento di:

- Attività di ricerca
- Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

DURATA DEL CONTRATTO

La durata del contratto **non può essere inferiore a 6 mesi ed è pari al massimo alla durata ordinamentale** dei relativi percorsi. La **durata massima** prevista è così articolata per i seguenti percorsi:

DIPLOMA TECNICO SUPERIORE (ITS)

- **1 anno**, nel caso di corsi di ITS articolati su 2 annualità;
- **2 anni**, nel caso di corsi di ITS articolati su 3 annualità.

LAUREA TRIENNALE E MAGISTRALE: **2 anni.**

La durata del contratto è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni universitarie, di crediti formativi universitari (CFU) conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.

Il contratto termina a seguito del conseguimento del titolo o/e a conclusione del percorso formativo.

TITOLI AFAM (diploma accademico di primo livello e secondo livello, diploma accademico di specializzazione, diploma accademico di formazione alla ricerca, diploma di perfezionamento o master): **3 anni**.

MASTER DI PRIMO E SECONDO LIVELLO: 2 anni.

La durata del contratto è proporzionalmente ridotta in caso di riconoscimento, da parte delle istituzioni universitarie, di crediti formativi universitari (CFU) conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato.

Il contratto termina a seguito del conseguimento del titolo o/e a conclusione del percorso formativo.

DOTTORATO DI RICERCA: 5 anni.

Il contratto termina a seguito del conseguimento del titolo o/e a conclusione del percorso formativo.

ATTIVITA' DI RICERCA: 3 anni.

La durata del contratto è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca.

Il contratto può essere prorogato fino ad un anno, in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca, previa modifica e aggiornamento del PFI.

L'inserimento occupazionale può riferirsi a progetti o a programmi di ricerca già avviati, ovvero a specifiche attività di ricerca che il datore di lavoro intende realizzare.

ACCESSO ALLE PROFESSIONI ORDINISTICHE:

La durata del contratto è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato.

LIMITI NUMERICI ALLE ASSUNZIONI

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in forza.

Nel dettaglio, il datore di lavoro ha, nelle assunzioni in apprendistato, i seguenti limiti di legge:

- se non ha alle dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne ha meno di 3, può assumere massimo fino a 3 apprendisti;
- se occupa **fino a 9 dipendenti** non può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, pertanto il rapporto numerico è di 1 a 1;
- se occupa **oltre 9 dipendenti** può assumere apprendisti nel numero di 2 ogni 3 dipendenti qualificati o specializzati;
- se si tratta dei profili caratterizzanti la figura dell'artigiano nell'assunzione di apprendisti è soggetto ai limiti assunzionali previsti dalla contrattazione collettiva sull'artigianato:
 - Imprese che non lavorano in serie: **da 9 a 13 apprendisti**
 - Imprese che lavorano in serie: **da 5 a 8 apprendisti**
 - Lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: **da 16 a 24 apprendisti**
 - Imprese di costruzioni edili: **da 5 a 9 apprendisti**

Unicamente nel caso dell'apprendistato professionalizzante, nell'ipotesi in cui l'impresa occupi **oltre 50 dipendenti**, è previsto l'obbligo di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con **almeno il 20%** degli apprendisti presenti al suo interno, diversamente non si possono assumere nuovi apprendisti – cosiddetta **“clausola di stabilizzazione”**. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è consentita, comunque, l'assunzione di un ulteriore apprendista. La contrattazione collettiva può comunque stabilire diversa clausola di stabilizzazione.



TUTELE PER GLI APPRENDISTI

Le tutele assicurative riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E ASPETTI RETRIBUTIVI

L'assunzione di un apprendista si attiva secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento, dove si specificano regole inerenti il salario, l'orario di lavoro, ferie ecc.

La retribuzione dell'apprendista è definita dal CCNL applicato dal datore di lavoro o dall'accordo interconfederale di riferimento.

Gli accordi prevedono che la retribuzione sia stabilita rispetto al livello di sotto-inquadramento attribuito, sulla base dell'annualità contrattuale (fermo restando che gli accordi possono essere cedevoli rispetto a eventuali regolamentazioni stabilite dal CCNL applicato).

Inoltre, il d.lgs 81/2015, art. 43, co. 7, prevede che **per le ore di formazione presso l'istituzione formativa il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo**, mentre **per le ore di formazione a carico del datore di lavoro** venga riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al **10%** di quella che gli sarebbe dovuta.

ATTESTAZIONE DELLE COMPETENZE

L'istituzione universitaria o di alta formazione riconosce e valida, sottoforma di crediti formativi, le competenze acquisite sul luogo di lavoro, anche nel caso in cui l'apprendista non concluda il percorso o non consegua il titolo di studio previsto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

L'apprendista per aver diritto alla valutazione e certificazione delle competenze finale al termine del percorso, deve aver frequentato almeno tre quarti della formazione prevista dal piano formativo individuale (interna ed esterna all'azienda). Laddove l'ordinamento dell'istituzione lo preveda, la frequenza dei tre quarti del monte ore formativo contenuto nel PFI costituisce requisito minimo al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

La formazione erogata all'apprendista deve essere registrata nel fascicolo elettronico del datore di lavoro (e, fino alla sua operatività, nel libretto formativo del cittadino), a cura dell'istituzione formativa o ente di ricerca di appartenenza dell'apprendista.

AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO

Il datore di lavoro può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).

