



APPRENDISTATO PER IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

VANTAGGI PER LE IMPRESE

Il contratto di apprendistato è un investimento in Capitale Umano

L'impresa svolge un **importante ruolo formativo** nei confronti dei giovani:

- ➔ può formare i giovani da inserire in organico **secondo le proprie aspettative**, conoscerli e valutarli;
- ➔ partecipa alla **progettazione** del percorso di apprendimento dell'apprendista, per una **formazione più mirata ai fabbisogni professionali**;
- ➔ introduce **innovazione nei processi aziendali** grazie all'apporto di menti giovani maggiormente predisposte alle novità e ai cambiamenti;
- ➔ ha un **ritorno di immagine**, valorizzando l'attitudine a sostenere attività a responsabilità sociale.

Il costo del lavoro è notevolmente ridotto

La combinazione dei vantaggi retributivi e fiscali fa sì che il **costo del lavoro sia circa 1/3** rispetto al normale contratto a tempo indeterminato.

➔ **Aliquota contributiva:**

- per le imprese sopra i 9 dipendenti: **5%**
- per le imprese fino a 9 dipendenti: **1,5%** per il 1° anno - **3%** per il 2° anno - **5%** dopo il 2° anno.

➔ **Sgravi contributivi e fiscali:**

- esclusione delle spese per la formazione dal calcolo dell'IRAP;
- abolizione del contributo a carico del datore di lavoro in caso di licenziamento dell'apprendista;
- sgravio del pagamento del contributo NASPI dell'1,31% e del contributo integrativo dello 0,30% per i fondi interprofessionali.

➔ **Vantaggi nella retribuzione:**

- ore di frequenza scolastica (formazione esterna all'impresa): esonero retributivo;
- ore di formazione interna all'impresa: retribuzione del 10% rispetto a quella che sarebbe dovuta all'apprendista;
- ore di prestazione lavorativa: retribuzione prevista dal CCNL applicato (o dagli accordi interconfederali che prevedono, di norma, una retribuzione pari al **65%** della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento durante la classe **IV** superiore e al **70%** durante la classe **V** superiore).

➔ **Incentivi:**

- a seguito del conseguimento del titolo di studio, e in caso di conferma in servizio a tempo indeterminato, per il datore di lavoro è previsto un esonero contributivo fino a 3.000 €.

GLI ADEMPIMENTI DELLE IMPRESE

Per attivare un **CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE NELLA PROPRIA IMPRESA** è necessario:

- ➔ il **possesso dei requisiti** strutturali, tecnici e formativi;
- ➔ la **sottoscrizione di un protocollo** con la scuola;
- ➔ la **selezione degli studenti**;
- ➔ l'individuazione di un **tutor aziendale** (secondo quanto previsto dal proprio CCNL) che ha il compito di formare l'apprendista e coadiuvare la scuola nel monitoraggio e nella valutazione delle attività di formazione svolte in impresa;
- ➔ la stipula del **contratto di lavoro** con l'apprendista.

L'APPRENDISTATO PER IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE IN PILLOLE

È regolamentato dal D. Lgs. 81/2015 e s.m.i. e dalla disciplina regionale approvata con D.G.R. n. 26-2946 del 22/02/2016 e s.m.i.

L'apprendistato è un **contratto di lavoro** della durata compresa **tra 6 mesi e 2 anni**, stipulato con studenti iscritti presso le **classi 4° e 5°** di istituti tecnici e professionali e dei licei piemontesi, che prevede:

- **un terzo** del monte ore contrattuale da svolgere **presso la scuola** (circa 660 ore annue);
- **due terzi** del monte ore contrattuale da svolgere **presso l'impresa** (di cui circa 400 ore annue di formazione e le rimanenti ore di lavoro vero e proprio).

Il costo del lavoro è circa **un terzo** rispetto a un normale contratto di lavoro.

Al raggiungimento del titolo è possibile:

- **interrompere il contratto** rispettando i termini di preavviso previsti dal CCNL;
- **trasformarlo in apprendistato professionalizzante** (in questo caso la durata massima complessiva è definita dal CCNL di riferimento);
- **proseguire il rapporto di lavoro come un normale tempo indeterminato**.

INFOPOINT:

ANPAL Servizi s.p.a. 011-8395730 nei giorni lun-ven ore 09:30-13:00 e 14:00-16:00

APPRENDISTATO DUALE DI PRIMO LIVELLO

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 8-2309 del 20/11/2020**.

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 15 anni e il compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni) che siano iscritti ad un percorso finalizzato al conseguimento di:

1. Qualifica o diploma professionale;
2. Diploma di istruzione secondaria superiore (iscritti in IV o V superiore);
3. Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

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 formativi. La **durata massima** prevista è così articolata per i seguenti percorsi:

QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE

- **3 anni**, per il conseguimento della qualifica professionale;
- **1 anno**, per il conseguimento del diploma professionale (se in possesso di qualifica).

La durata effettiva del contratto può essere ridotta, nell'ambito del PFI, tenendo conto delle competenze in ingresso dell'apprendista.

La durata del contratto può essere prorogata fino a un anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI, nel caso in cui:

- al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.
- l'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale e intenda acquisire competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di istruzione professionale.

Qualora l'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale è possibile trasformare il contratto in essere in apprendistato professionalizzante (art. 44 - D.Lgs. 81/2015) per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

La durata massima è di **2 anni** e può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI nel caso in cui, al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore.

Successivamente al conseguimento del diploma, è possibile trasformare il contratto in essere in **apprendistato professionalizzante** (art. 44 D.Lgs. 81/2015) per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

CERTIFICAZIONE DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

La durata massima è di **1 anno** e può essere prorogata fino ad un ulteriore anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI nel caso in cui, al termine del percorso realizzato, l'apprendista non abbia conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore.

FORMAZIONE PREVISTA

I percorsi vengono co-progettati da Istituzione formativa e impresa e in essi l'organizzazione didattica si articola in periodi di "*formazione interna*" e "*formazione esterna*" all'impresa, che si svolgono rispettivamente, sul luogo di lavoro e presso l'istituzione formativa.

La formazione annua prevista per le diverse tipologie di apprendistato è la seguente:

Durate annue in ore			
Tipologia di percorso	Durata ordinamentale	Formazione esterna (presso istituzione formativa)	Formazione interna (presso datore di lavoro)
QUALIFICA e DIPLOMA PROFESSIONALE	990	440	550
ISTITUTI TECNICI E PROFESSIONALI	1.056	660	396
LICEI ARTISTICI	1.155	726	429
LICEI CLASSICI	1.023	660	363
LICEI SCIENTIFICI E LINGUISTICI	990	627	363
LICEI MUSICALI E COREUTICI	1.056	660	396
IFTS	800	400	400

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 3 ogni 2 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**.

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 (NASpl);
- 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 in misura percentuale rispetto al livello di 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.

INTERRUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

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).

OBBLIGHI E SANZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE

L'impresa che assume un apprendista ha l'obbligo di garantire il corretto adempimento degli obblighi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La formazione si svolge durante l'orario di lavoro ed è condizione essenziale per la stipula di un contratto di apprendistato.

Nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che impedisca la realizzazione degli obiettivi formativi contenuti nel piano formativo individuale, si verifica un disconoscimento del rapporto di apprendistato e l'impresa è obbligata a versare i contributi dovuti maggiorati del 100% dal momento dell'assunzione.

Qualora a seguito di visite ispettive si rilevi un'inadempienza nell'erogazione della formazione prevista dal piano formativo individuale e laddove vi sia un ragionevole termine prima della conclusione del contratto, verrà applicata una sanzione amministrativa pecuniaria e sarà notificato un provvedimento di "disposizione" volto ad invitare il datore di lavoro ad erogare la dovuta formazione.

Aggiornamento Agosto 2023