



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro

M



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

Il contratto di apprendistato «formativo» & gli incentivi previsti

Sassari, 26 maggio 2017

Il contratto di apprendistato

Definizione

Attualmente è disciplinato dal **d.lgs 81/2015** che ha abrogato la normativa precedente (d.lgs 167/2011), ed è integrato da un **D.I. (MLPS-MIUR-MEF)** che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi per l'apprendistato di I e III livello



«È un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani»

Le tipologie

1

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43)

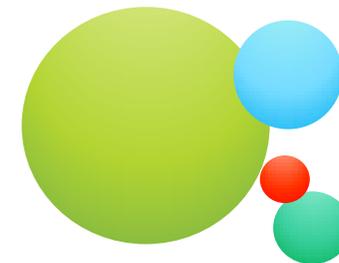
2

Apprendistato professionalizzante (art. 44)

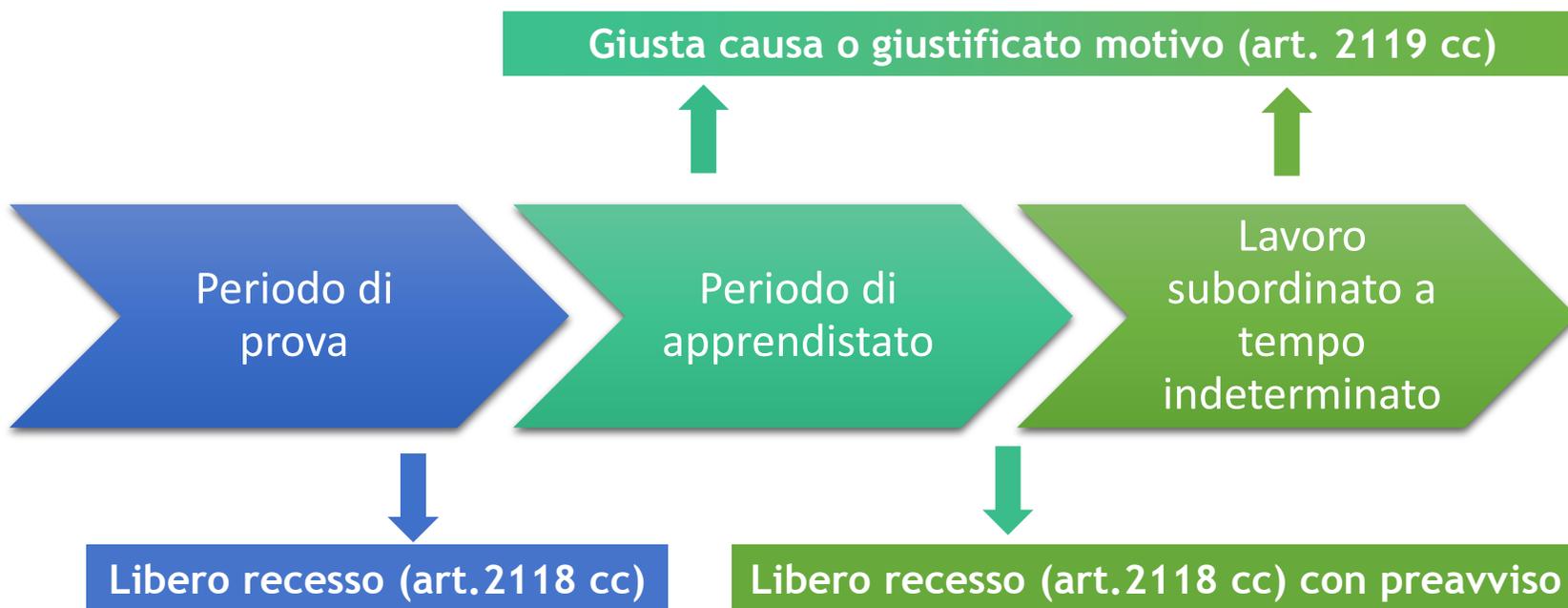
3

Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 45)

Conseguimento di un titolo di studio



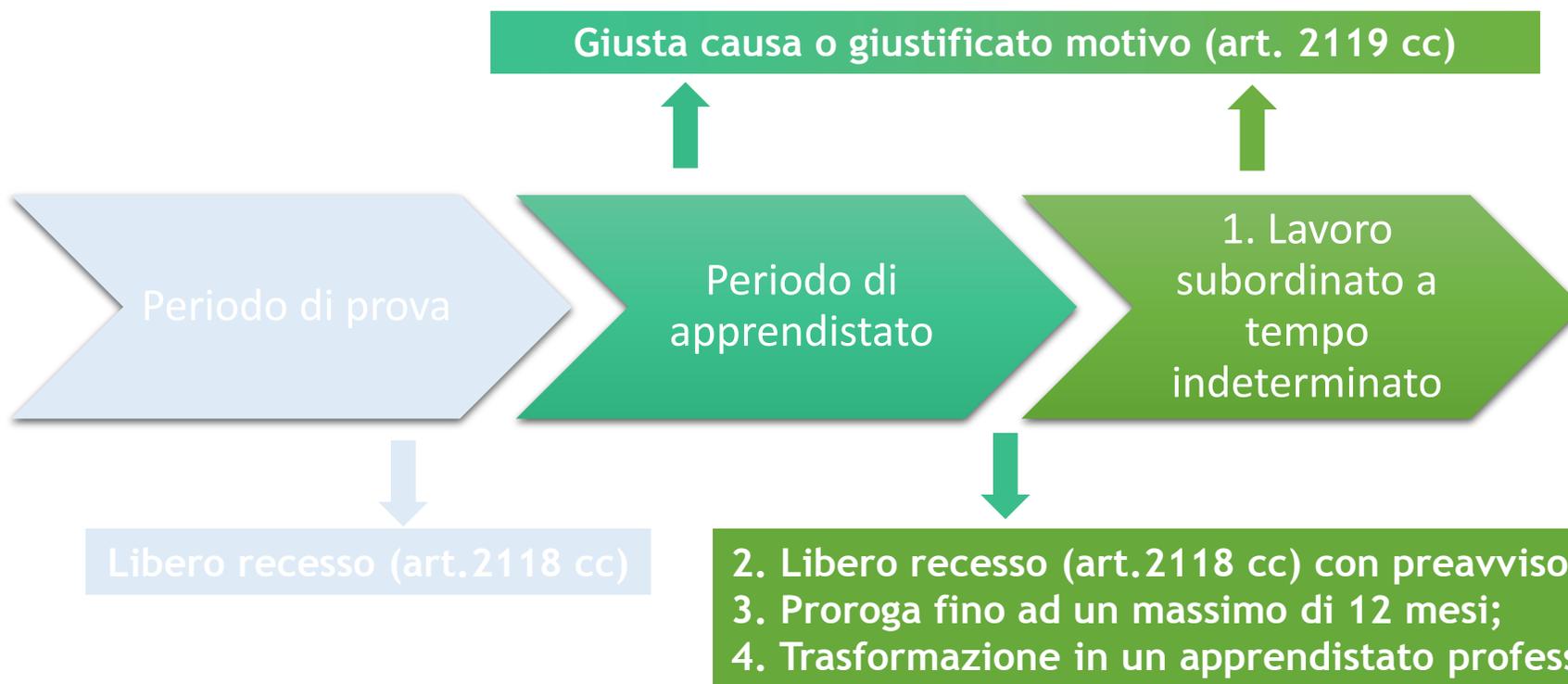
Apprendistato vs. Tempo indeterminato



Art. 42 co. 3: Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento per apprendistato di I livello

Art. 42 co. 3: Sono applicabili le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo

Conclusione dell'Apprendistato



Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi costituisce giustificato motivo di licenziamento per apprendistato di I livello

Sono applicabili le sanzioni previste per il licenziamento illegittimo

Limiti numerici

≥ 10 dipendenti

- 3 apprendisti ogni 2 specializzati e qualificati in servizio

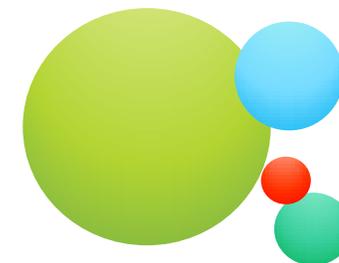
< 10 dipendenti

- 1 apprendista per ogni specializzato o qualificato in servizio
- N. Apprendisti non superiore al n. specializzati e qualificati in servizio

$0 \leq$ dipendenti < 3

- Max 3 apprendisti

Salvo diverse previsioni di legge o dei CCNL, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (D.LGS 81/2005, art. 47 co. 3)



I benefici retributivi

Livello di inquadramento

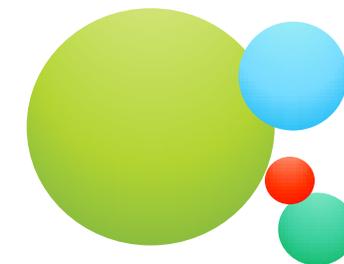
- Fino a **2 livelli inferiori** a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto

Retribuzione

- **Stabilita in %** rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto

Ore di formazione svolte dall'istituzione formativa → il datore di lavoro è **esonero da ogni obbligo retributivo**

Ore di formazione a carico del datore di lavoro → è riconosciuta all'apprendista una **retribuzione pari al 10%** di quella che gli sarebbe dovuta

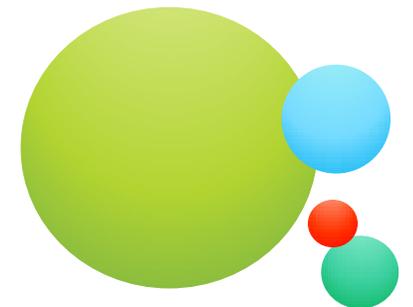
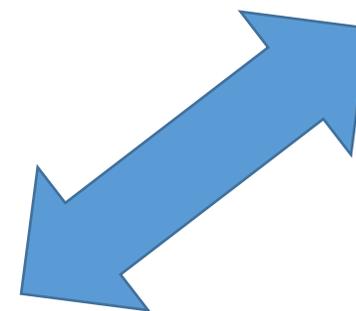


Apprendistato stagionale

Nelle Regioni e Province autonome in cui è presente un sistema di alternanza scuola-lavoro i contratti collettivi di lavoro possono prevedere specifiche modalità di utilizzo dell'apprendistato scolastico di istruzione secondaria anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali (art. 43, comma 8, [D.Lgs. n. 81/2015](#)).

RUOLO dei CCNL NEL PREVEDERE
L'UTILIZZO DELL'APPRENDISTATO
STAGIONALE

REGOLAMENTAZIONE REGIONALE

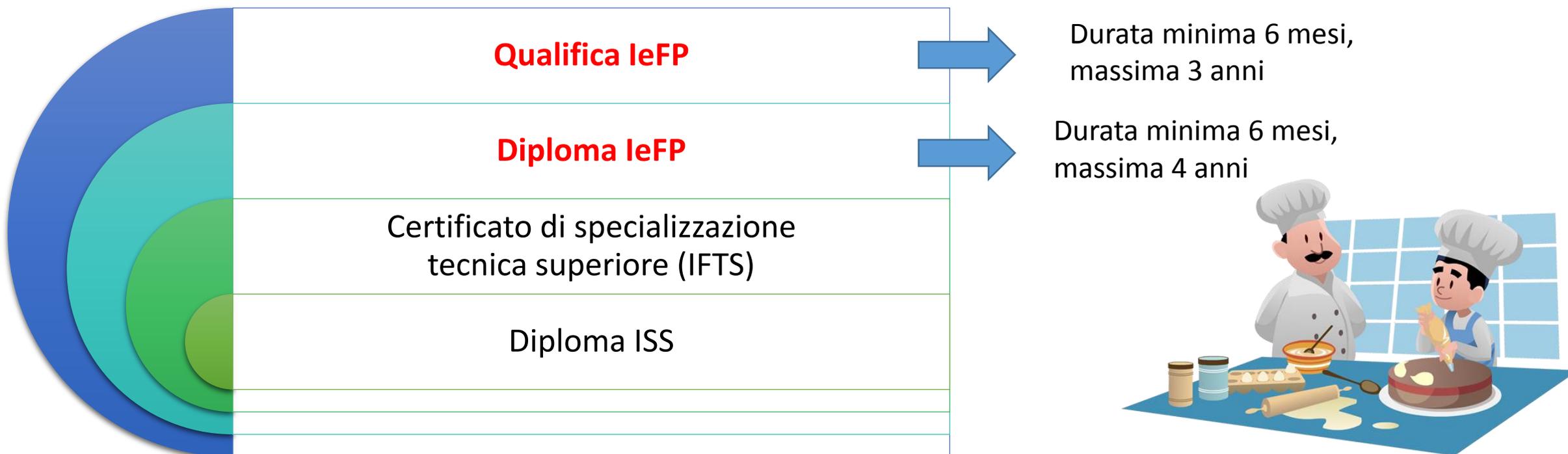


Il contratto di apprendistato di I livello

Le finalità dell'apprendistato di I livello

L'apprendistato di I livello è strutturato per coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta nelle istituzioni formative

Possono essere assunti giovani dai 15 ai 25 anni non compiuti



I benefici per assunzioni con apprendistato di I livello

- 1** **No contributo licenziamento** di cui all'art. 2 co. 31 e 32 l. 92/2012
Aliquota contributiva datore di lavoro:
- 2** **<= 9 dipendenti: 1,5%** primo anno, **3%** secondo, **10%** il terzo
> 9 dipendenti: 5%
- 3** **No contributo NASPI** dell'1,31% di cui all'art. 42 co. 6, lett. f del d.lgs 81/2015
- 4** **No contributo integrativo** dello 0,30% ex art. 25 l. 845/1978 per i fondi Interprofessionali

Interpello MLPS 22/2016

Chiarisce che l'aliquota contributiva, dovuta dal datore di lavoro, va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista.

Ai benefici contributivi non si applicano le disposizioni di cui all'art. 47, co. 7 del d.Lgs 81/2015 → pertanto decadono al termine del periodo di apprendistato

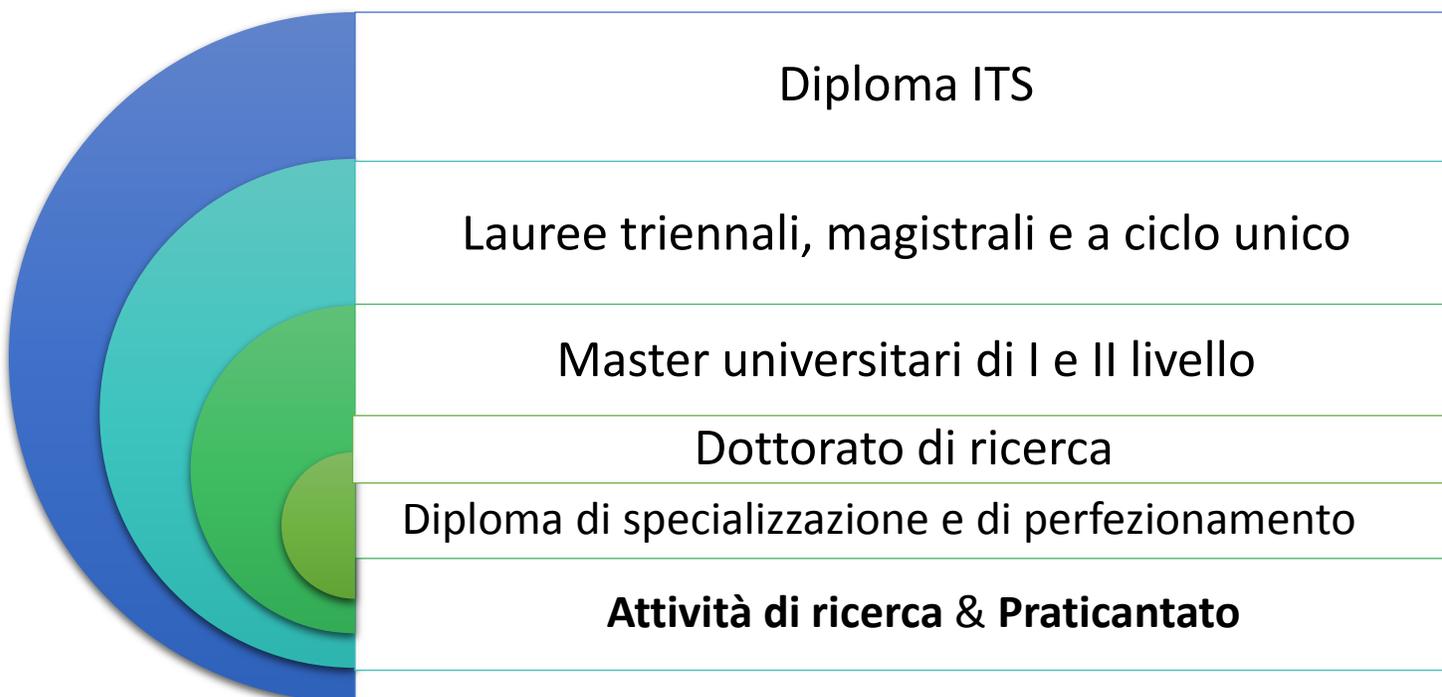
Esclusione degli apprendisti dal computo della base imponibile IRAP

Il contratto di apprendistato di III livello

Le finalità dell'apprendistato di III livello

L'apprendistato di III livello è strutturato per coniugare la formazione effettuata in azienda con quella erogata dalle Università, Fondazioni ITS o Enti di ricerca.

Possono essere assunti giovani dai **18* ai 29 anni** e 364 giorni



I benefici per assunzioni con apprendistato di III livello

1 **No contributo licenziamento** di cui all'art. 2 co. 31 e 32 l. 92/2012

Aliquota contributiva datore di lavoro:

2 **<= 9 dipendenti: 10% + 1,61%**
> 9 dipendenti: 1,5% primo anno, 3% secondo, 10% il terzo + 1,61%

3 **Aliquota apprendista: 5,84%**

4 **Iscritti alle liste di mobilità percettori di indennità di sostegno al reddito:** aliquota del datore di lavoro è pari al 10%.

Interpello MLPS 22/2016

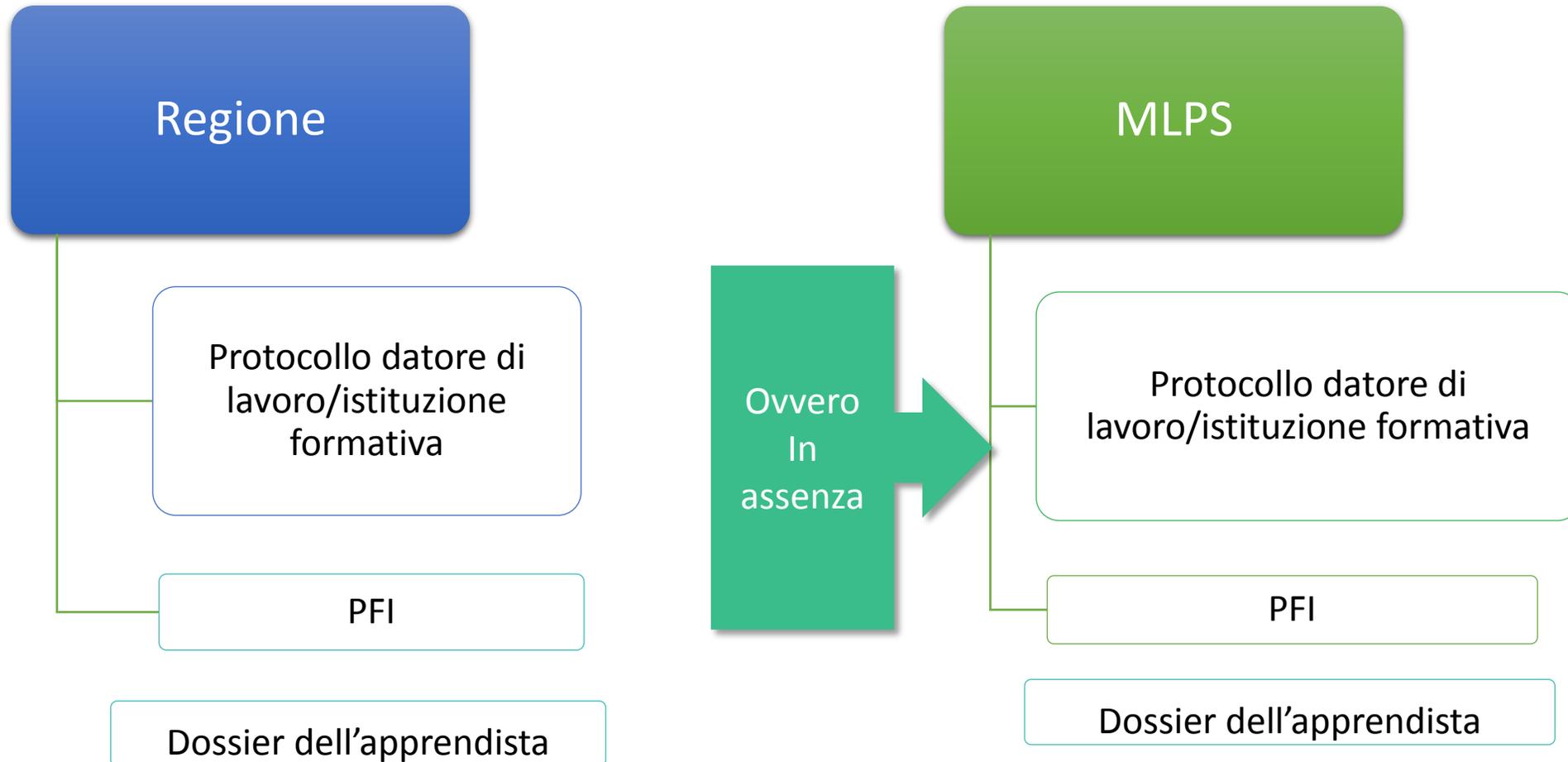
Chiarisce che l'aliquota contributiva, dovuta dal datore di lavoro, va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista.

Esclusione degli apprendisti dal computo della base imponibile IRAP

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono **mantenuti per un anno** dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato (D.lgs 81/2015 Art. 47 co.7)

I passaggi per stipula & gestione del contratto di apprendistato

La regolamentazione



Il protocollo tra istituzione formativa e datore di lavoro

La stipula del protocollo può avvenire anche tra **reti di istituzioni formative**

1. Contenuto e durata degli obblighi formativi del datore di lavoro

2. Criteri generali per la realizzazione dei percorsi in apprendistato

- Requisiti imprese in cui si svolge
- Monte orario max del percorso scolastico
- Numero ore da effettuare in azienda

D.M. 12 ottobre 2015 → Schema di protocollo



Il Piano formativo individuale (PFI)

È predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro. Può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

(D.Lgs 81/2015, art. 42, co. 1)



Elementi minimi
(D.I. art. 5 co. 3)

- l'anagrafica dell'apprendista, del datore di lavoro, del tutor formativo e del tutor aziendale
- la qualificazione da acquisire al termine del percorso (ove prevista)
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro
- I risultati di apprendimento, in termini di competenze, i criteri e le modalità di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti, modalità di recupero nei casi di sospensione del giudizio

D.I. (All. 1A) → Schema di PFI

Gli adempimenti necessari

- 1 Verifica regolamentazione regionale e contatto tra impresa e CFP
- 2 Verifica disciplina generale contratto ex CCNL
- 3 Sottoscrizione Protocollo tra impresa e CFP
- 4 Individuazione tutor aziendale e tutor formativo
- 5 Selezione dell'apprendista
- 6 Redazione PFI, stipula contratto & invio della C.O
- 7 Organizzazione e gestione formazione interna e esterna
- 8 Conclusione percorso formativo



1 – verifica regolamentazione regionale e contatto con CFP

Il conseguimento della qualifica o del diploma professionale a cui può essere finalizzato il contratto di apprendistato di primo livello è un **titolo di studio** riconosciuto a livello nazionale, ma **rilasciato dalle Regioni**. I percorsi per il conseguimento della qualifica e del diploma vengono erogati dai **CFP accreditati** dalla Regione o dalle scuole secondarie di secondo grado, in regime di sussidiarietà.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve :

- ✓ Controllare i vincoli imposti dalla regolamentazione regionale;
- ✓ Organizzare tra impresa e CFP i modi e tempi del percorso formativo dell'apprendista in funzione dei vincoli ordinamentali del percorso, dell'articolazione tra formazione interna ed esterna e dei tempi di lavoro.

2 – verifica disciplina contratto

Il d.lgs 81/2015 all'articolo 42 comma 5, riprendendo il testo della normativa precedente (d.lgs 167/2011, art. 2 comma 1), oltre a quanto direttamente disciplinato, rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad “accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve consultare il proprio CCNL per definire:

- ✓ La modalità di retribuzione dell'apprendista (% rispetto alla qualifica in uscita, oppure secondo inquadramento inferiore fino a due livelli rispetto al livello previsto in uscita);
- ✓ Eventuali vincoli per i livelli di inquadramento previsti per gli apprendisti;
- ✓ Eventuali requisiti del tutor aziendale, oppure adempimenti previsti in aggiunta a quanto definito dal D.l. 12/10/2015, art. 7;
- ✓ sospensione (malattia, maternità, ecc.) e prolungamento del periodo di apprendistato (in aggiunta a quanto previsto dal D.l. 12/10/2015, art. 4);
- ✓ ferie;
- ✓ orario di lavoro.

3 – Sottoscrizione protocollo tra impresa e CFP

Il **comma 6 dell'art. 43 del d.lgs 81/2015**, prescrive per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la stipula di un protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa (nel caso della sperimentazione duale, CFP) che stabilisca il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

Il **D.I. 12/10/2015** riporta in allegato uno **schema di Protocollo** tra datore di lavoro e istituzione formativa, che le parti devono compilare e hanno la facoltà di integrare, in funzione di specifiche esigenze.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve sottoscrivere con il CFP un Protocollo utilizzando lo schema allegato al D.I. 12/10/2015, che può essere integrato se necessario.

4 – individuazione tutor aziendale e tutor formativo

L'Art 42 del d.lgs 81/2015 demanda alla contrattazione collettiva la disciplina del contratto di apprendistato, fermi restando alcuni principi, tra cui la presenza di un tutor o referente aziendale.

L'art. 7 del D.l. 12/10/2015 declina le funzioni del tutor aziendale e del tutor formativo.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale per individuare il tutor aziendale, deve verificare le indicazioni rispetto a requisiti ed eventuali obblighi di formazione definiti nel CCNL applicato

5 – Selezione dell'apprendista

La selezione dell'apprendista è effettuata dal datore di lavoro, coadiuvato dall'istituzione formativa e deve avvenire **secondo le modalità previste nell'art. 3 del Protocollo.**

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve concordare nel Protocollo con l'istituzione formativa i criteri e le procedure di individuazione degli apprendisti nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso.

In generale può essere utile richiedere all'istituzione formativa una pre-selezione dei propri allievi o di giovani non frequentanti attraverso l'erogazione di orientamento professionale, visite aziendali etc.

6 – Redazione PFI, stipula contratto e invio C.O. - 1/2

L'art. 42 del d.lgs 81/2015 demanda all'istituzione formativa la responsabilità di compilare il Piano formativo individuale (PFI) dell'apprendista con il coinvolgimento del datore di lavoro.

Il PFI va allegato al contratto, di cui costituisce parte integrante e può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Il **D.I. 12/10/2015** riporta in allegato un format di PFI, integrabile, secondo le specifiche necessità.

Al fine di compilare il PFI il CFP avrà l'esigenza di coordinarsi con il datore di lavoro per:

- ✓ verificare quali mansioni l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da conseguire;
- ✓ concordare i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna;
- ✓ definire i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti;
- ✓ stabilire le modalità di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo in relazione alla realizzazione del percorso formativo dell'apprendista e alla valutazione degli apprendimenti

6 – Redazione PFI, stipula contratto e invio C.O. - 2/2,

La comunicazione obbligatoria di assunzione è effettuata on line dal datore di lavoro o da proprio intermediario. Occorre verificare che l'assunzione avvenga nelle modalità e nei termini corretti, così da poter usufruire degli sgravi retributivi, contributivi e fiscali legati al contratto di apprendistato

il datore di lavoro o l'intermediario che attiva il contratto devono definire correttamente:

- ✓ la figura contrattuale, che deve essere direttamente correlabile ad una delle figure di qualifica o diploma che costituiscono finalità del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- ✓ il tutor aziendale, che deve essere in possesso degli eventuali requisiti previsti dal CCNL applicato;
- ✓ la data di scadenza del periodo di apprendistato, che deve essere coerente con il percorso formativo funzionale al conseguimento del titolo cui è finalizzato il contratto;
- ✓ il PFI, che deve riportare l'articolazione e le modalità di realizzazione del percorso formativo, secondo gli accordi intercorsi tra CFP e datore di lavoro.

7 – Organizzazione & gestione formazione interna

Per organizzare e gestire efficacemente la formazione interna, occorre che il datore di lavoro, con il supporto del CFP predisponga e impieghi alcuni strumenti operativi:

- ✓ **registro** presenze apprendista;
- ✓ **strumenti e materiali didattici** (pc, dispense, materiali per esercitazioni, verifiche, ecc...);
- ✓ **modello di coordinamento con l'istituzione formativa** per la gestione integrata del percorso.

8 – Conclusione percorso formativo

Al termine del percorso formativo il datore di lavoro e l'apprendista hanno la possibilità di:

- 1. Interrompere il rapporto di lavoro** – il datore di lavoro dovrà inviare una comunicazione all'apprendista in cui lo informa della volontà di recedere dal contratto alla conclusione del periodo di apprendistato. Il termine di preavviso a cui attenersi è specificato nel CCNL di riferimento.
- 2. Chiedere una proroga di massimo 12 mesi** – il contratto può essere prorogato sia nei casi di conclusione positiva del percorso di qualifica o diploma, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, sia in caso di mancato conseguimento del titolo di qualifica o diploma
- 3. Trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante** - allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso la durata complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere 36 mesi. Va comunicato, rispettando i termini di preavviso, la trasformazione del contratto, e va redatto un nuovo PFI con le nuove finalità formative, documento che verrà allegato al contratto ed in fine va mandata comunicazione telematica dell'avvenuta trasformazione al CPI.
- 4. Trasformare il contratto in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** – nel silenzio delle parti, il contratto di apprendistato si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Si dovrà inviare comunicazione telematica al CPI per l'avvenuta trasformazione del contratto. Nella prosecuzione del rapporto di lavoro, è previsto l'esonero contributivo totale, nel limite massimo di 3.250 euro per un periodo non superiore a 36 mesi, previa presentazione della domanda all'INPS (Legge di Stabilità 2017 - Legge 232 del 2016 co. 308/309).



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro

M



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI



ANPAL
Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro

Gli incentivi del Programma FIO - Anpal Servizi

1. Apprendistato di primo livello & Alternanza

L'intervento è finalizzato a sostenere la realizzazione dei percorsi di:

1. **apprendistato di 1° livello per il conseguimento del titolo di qualifica e diploma professionale;**
2. **alternanza «rafforzata» scuola lavoro (minimo 400 ore annue)**

promossi dai Centri di Formazione professionale o Istituti Secondari Superiori che erogano leFP in collaborazione con le imprese attraverso l'erogazione di **contributi ai datori di lavoro** che impegneranno proprio personale **nelle attività di tutoraggio attivate a far data dal 1 gennaio 2016.**

- **1.500 euro** per attività di tutoraggio aziendale nei riguardi di apprendisti di I livello per **minimo 48 ore** in 6 mesi;
- **3.000 euro** per attività di tutoraggio aziendale nei riguardi di apprendisti di I livello per **minimo 96 ore** in 12 mesi;
- **500 euro** per attività di tutoraggio aziendale per ragazzi in alternanza per **minimo 16 ore**;

Scadenza presentazione domande : **29 dicembre 2017**

Per informazioni scrivere a: infotutoraggio@anpalservizi.it



1. Apprendistato di primo livello & alternanza

Il contributo viene riconosciuto ai datori di lavoro che hanno impegnato proprio personale **nelle attività di tutoraggio** attivate a far data dal **1 gennaio 2016**.

Le domande possono essere presentate al **termine dei percorsi** di alternanza o di apprendistato di primo livello.

Per presentare la richiesta di contributo è necessario registrarsi sulla piattaforma di Anpal Servizi all'indirizzo:
http://www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/italialavoro/portaleil/root/bandi/opportunita/ct_fixo_linea_7

- **1.500 euro** per attività di tutoraggio aziendale nei riguardi di apprendisti di I livello per **minimo 48 ore** in 6 mesi;
- **3.000 euro** per attività di tutoraggio aziendale nei riguardi di apprendisti di I livello per **minimo 96 ore** in 12 mesi;
- **500 euro** per attività di tutoraggio aziendale per ragazzi in alternanza per **minimo 16 ore**;

Scadenza presentazione domande : **29 dicembre 2017**

Per informazioni scrivere a: infotutoraggio@anpalservizi.it



2. Apprendistato di terzo livello

Le imprese hanno la possibilità di assumere **giovani** che stanno conseguendo **un titolo di studio di alta formazione**, che intendono seguire un **Progetto di Ricerca in Azienda o effettuare un periodo di praticantato** per l'accesso alle professioni ordinistiche, usufruendo, inoltre, **dei benefici** (contrattuali, contributivi e previdenziali) previsti dal contratto di Apprendistato.

Il contratto deve avere una **durata minima di 12 mesi** per aver il contributo per intero, oppure l'apprendista deve conseguire il titolo di studio.

I giovani devono avere un'età compresa **tra i 18 e i 29 anni** (e 364 giorni)

I titoli di studio ammessi sono tutti quelli previsti per legge: diploma di tecnico superiore (ITS), laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, master universitario I° e II° livello, diploma di specializzazione, diploma di perfezionamento, dottorato di ricerca.

2. Apprendistato di terzo livello

L'Avviso pubblico è aperto a tutti i datori di lavoro **privati**, di tutti i settori economico-produttivi, con almeno una sede operativa sul territorio nazionale (presso la quale dovrà essere operata l'assunzione), Studi professionali, Fondazioni, Associazioni.

Su **www.anpalservizi.it**, sezione "Bandi" il testo integrale dell'Avviso e tutti gli allegati per la domanda di contributo:

http://www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/italialavoro/portaleil/root/bandi/opportunita/ct_scheda_bando_nuovo_fix_o_alto_apprendistato_24_6_14

€ 6.000: per assunzione in Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca con contratto (**min.12 mesi**) **Full Time**.

€ 4.000: per assunzione in Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca con contratto (**min.12 mesi**) **Part Time** (min.24 ore settimanali).

Scadenza presentazione domande : **30 giugno 2017**

Per informazioni scrivere a infoaltoapprendistatoL4@anpalservizi.it

3. Assunzioni di dottori di ricerca

L'Avviso pubblico è aperto ai datori di lavoro **privati**, di tutti i settori economico-produttivi, con almeno una sede operativa sul territorio nazionale (presso la quale dovrà essere operata l'assunzione), Studi professionali, Fondazioni, Associazioni. Si prevede un incentivo per i datori di lavoro che assumono un dottore di ricerca con contratto a determinato o indeterminato.

€ 8.000 per assunzione con contratto a tempo determinato (min.12 mesi) o indeterminato di Dottori di Ricerca di età compresa tra i 30 e i 34 anni (e 364 giorni)

€ 2.000 per l'Assistenza Didattica Individuale alla realizzazione di un Progetto di Ricerca congiunto con Università o Centri di Ricerca

Scadenza dell'Avviso il 30 giugno 2017

http://www.italialavoro.it/wps/wcm/connect/italialavoro/portaleil/root/bandi/opportunita/ct_scheda_bando_fixo_dottori_ricerca_7_7_14

Per informazioni scrivere a infodottoridiricerca@anpalservizi.it

GRAZIE

per maggiori informazioni:

Istefanini@anpalservizi.it