

GUIDA SINTETICA ALL'APPRENDISTATO IN PIEMONTE (*)

APPRENDISTATO, COME E PERCHE'

Con l'introduzione del sistema duale in Italia, è cambiato lo scenario anche per quanto riguarda il contratto di apprendistato, che ora può entrare nel mondo della scuola consentendo ai ragazzi il doppio status di studenti e lavoratori, con ore di formazione in azienda, pratica in ufficio e nei laboratori.

Come una cerniera tra scuola e lavoro, il sistema duale si pone come obiettivo primario la lotta alla dispersione scolastica e alla disoccupazione giovanile, prevedendo uno stretto collegamento tra la scuola, le istituzioni formative e le imprese, per costruire figure professionali adeguate alle esigenze del sistema produttivo.

Apprendistato di primo livello

L'apprendistato di primo livello è **un contratto di lavoro che unisce lavoro e formazione**, quest'ultima finalizzata al **conseguimento di uno dei seguenti titoli di studio: qualifica o diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore o certificazione di specializzazione tecnica superiore (IFTS)**.

Il contratto prevede la **sottoscrizione di un protocollo** tra l'impresa e l'istituzione formativa per l'avvio e la gestione dei percorsi formativi.

Tutti gli aspetti burocratici sono a carico dell'istituzione formativa.

L'istituzione formativa di riferimento varia a seconda del titolo di studio da conseguire:

- nel caso di qualifica o diploma professionale, l'impresa deve rivolgersi a [Centri di Formazione Professionali individuati dalla Regione Piemonte](#) mediante Bando pubblico.
- nel caso di diploma di istruzione secondaria superiore, l'impresa deve rivolgersi alle istituzioni scolastiche secondarie di II grado (licei, istituti tecnici, istituti professionali, etc.). Scarica [Fondazioni ITS](#) (che comprendono scuole, enti di formazione, imprese, Università e centri di ricerca, enti locali) e Associazioni Temporanee di Scopo formate da soggetti appartenenti al sistema dell'istruzione, della formazione professionale, dell'Università e del mondo del lavoro.

Le imprese possono assumere, in qualunque ambito professionale, **giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni**.

Apprendistato di secondo livello (o professionalizzante)

L'apprendistato professionalizzante è **un contratto di lavoro che unisce lavoro e formazione**, quest'ultima finalizzata al **conseguimento di una specializzazione professionale** per l'apprendista.

La formazione si svolge in parte presso l'azienda e in parte presso [agenzie di formazione regionali](#).

Le imprese possono assumere, in qualunque ambito professionale, **giovani di età compresa tra i 18 (17 se possiedono già una qualifica professionale) e i 29 anni**. Possono inoltre assumere soggetti beneficiari di un trattamento di **disoccupazione** o in **mobilità**, senza alcun limite d'età.

Apprendistato di terzo livello (o di alta formazione)

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è **un contratto di lavoro che unisce lavoro e formazione**, quest'ultima finalizzata al **conseguimento di uno dei seguenti titoli di studio: diploma di Istruzione Tecnica Superiore (ITS), laurea triennale, laurea magistrale, titoli di Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (diploma accademico di primo e secondo livello, diploma accademico di specializzazione, diploma accademico di formazione alla ricerca), master di I livello, master di II livello, dottorato di ricerca**.

È condizione preliminare alla stipula del contratto la **sottoscrizione di un protocollo** tra l'impresa e l'istituzione di alta formazione (Fondazioni ITS, Università o Afam-Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica) per l'avvio e la gestione dei percorsi formativi.

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere realizzato anche per l'accesso alle professioni ordinistiche e per l'attività di ricerca. In questi casi il fine dell'apprendistato non è il conseguimento di titoli di studio universitari.

Per la realizzazione di percorsi di apprendistato per il praticantato per **l'accesso alle professioni ordinistiche**, gli aspetti formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale.

Per la realizzazione di percorsi di apprendistato per **l'attività di ricerca**, gli aspetti formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ricerca e le mansioni assegnate all'apprendista. La formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto. **La formazione esterna non è obbligatoria**.

Le imprese possono assumere, in qualunque ambito professionale, **giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni**.

I VANTAGGI PER L'IMPRESA

La combinazione dei vantaggi retributivi e fiscali (più i possibili incentivi messi a disposizione dal Ministero del Lavoro) fa sì che per l'impresa il costo della prima annualità contrattuale sia molto basso.

A prescindere dagli incentivi, il costo del lavoro è circa 1/3 rispetto al normale contratto a tempo indeterminato.

Retribuzione

L'impresa può assumere l'apprendista con un **inquadramento fino a due livelli inferiore** alla qualificazione cui è finalizzato il contratto o con una riduzione percentuale del salario. Durante l'apprendistato la retribuzione può crescere secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL.

Per **l'apprendistato di primo livello e di alta formazione e ricerca** sono inoltre previsti:

- esonero retributivo per le ore di frequenza formativa esterna all'impresa;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, retribuzione del 10% rispetto a quella che sarebbe dovuta all'apprendista.

Sgravi contributivi e fiscali

Aliquota INPS

Imprese fino a 9 dipendenti:

3,11% il primo anno

4,61% il secondo anno

11,61% dal terzo anno

Imprese oltre i 9 dipendenti:

11,61% per ogni annualità contrattuale

Cassa Integrazione Straordinaria allo 0,60% o Cassa Integrazione Ordinaria all'1,70% (al 2% per imprese sopra i 50 dipendenti).

I benefici contributivi spettano anche per i 12 mesi successivi all'eventuale conferma dell'apprendista.

Altri sgravi 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 dei contributi della NASPI dell'1,31%
- cancellazione del contributo integrativo dello 0,30% per i fondi interprofessionali

Capitale umano

L'impresa che assume un apprendista effettua un importante investimento in termini di capitale umano e di immagine, in particolar modo nel caso dell'apprendistato di primo livello, alta formazione e ricerca.

Infatti l'impresa:

- 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 alle effettive esigenze operative
- introduce innovazione nei processi aziendali, anche con l'apporto della curiosità giovanile e delle nuove metodologie, grazie al rapporto sinergico con le istituzioni formative
- svolge un ruolo sociale e formativo, accreditandosi come "luogo di apprendimento", e ottiene così un ritorno in termini di immagine

I VANTAGGI PER I GIOVANI

Retribuzione

La retribuzione per la prestazione lavorativa è stabilita secondo il CCNL di riferimento.

In media, i giovani assunti con un contratto di apprendistato percepiscono una **retribuzione che durante l'apprendistato può aumentare gradualmente fino a raggiungere quella prevista per il proprio livello d'assunzione.**

Nel caso di giovani assunti con apprendistato di primo livello o di alta formazione e ricerca, la retribuzione è ridotta per le ore di formazione (interna ed esterna all'impresa) previste dal percorso di studi.

Tutele

L'apprendista gode delle stesse tutele previdenziali (ferie, malattie, contributi pagati) di cui godono gli altri lavoratori dipendenti. Nello specifico:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- assicurazione contro le malattie
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia
- maternità
- assegno per il nucleo familiare
- Nuova Prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi)
- prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento

Formazione

Il contratto di apprendistato consente ai giovani di:

- avvalersi, per l'intera durata del percorso, del sostegno di uno o più tutor;
- ottenere una professionalità o un titolo di studio, alternando momenti di formazione in aula e momenti di lavoro effettivo;
- facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro stipulando con l'azienda un contratto, che per sua natura, tende a proseguire a tempo indeterminato

Apprendistato professionalizzante

Anche in caso di interruzione anticipata del percorso, l'apprendista ha diritto a ricevere, da parte dell'agenzia formativa, un'attestazione di validazione delle competenze acquisite. L'agenzia formativa è inoltre tenuta a rilasciare al datore di lavoro un'attestazione della frequenza all'attività erogata.

Per l'apprendista è prevista inoltre un'attestazione di frequenza per la formazione generale sulla sicurezza.

Apprendistato di primo livello e di alta formazione e di ricerca

A differenza dei contratti di apprendistato professionalizzante, per attività di ricerca e per l'accesso alle professioni ordinistiche, che prevedono il rilascio di una qualificazione di tipo professionale, il contratto di apprendistato di primo livello e di alta formazione ha come fine il **conseguimento di un titolo di studio.**

L'istituzione formativa (agenzia formativa, scuola o Università) riconosce e valida 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.

Per avere diritto alla valutazione e certificazione delle competenze al termine del percorso, l'apprendista deve aver frequentato almeno tre quarti della formazione interna ed esterna all'azienda prevista dal suo piano formativo individuale (PFI). 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.

ASPETTI CONTRATTUALI

Iter di assunzione

Per assumere in apprendistato il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la comunicazione preventiva di assunzione per via telematica, inviando, entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione, il [modello UNIFICATO LAV](#) al Centro per l'impiego competente, secondo quanto previsto da ciascuna Regione e Provincia Autonoma.

In Piemonte, l'impresa effettua l'assunzione tramite l'applicativo **GECO**. Per accedere è necessario richiedere la registrazione tramite il sito www.sistemapiemonte.it.

Per l'attivazione del contratto, è necessario verificare, ove presente, la regolamentazione contenuta nel CCNL di riferimento per quanto concerne gli aspetti relativi al salario, l'orario di lavoro, le ferie, etc.

Per l'attivazione del contratto nel caso dell'apprendistato di primo livello o di alta formazione e di ricerca, è obbligatoria la sottoscrizione di un protocollo tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa, redatto sulla base dello schema disponibile sul sito della Regione Piemonte al seguente link www.regione.piemonte.it/apprendistato/bandiModulistica.htm, che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione della formazione interna ed esterna all'impresa e la tipologia dei destinatari del contratto.

Quanti apprendisti?

Il numero complessivo di apprendisti che l'impresa può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati attivi in azienda.

L'impresa, inoltre:

- se non ha alle dipendenze lavoratori specializzati o qualificati o ne ha meno di 3, può assumere al 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 2 apprendisti ogni 3 dipendenti specializzati o qualificati
- nel caso di profili caratterizzanti la **figura dell'artigiano**, è soggetta ai limiti 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

Clausola di stabilizzazione

Nel caso dell'**apprendistato professionalizzante**, se l'impresa occupa **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. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista. La contrattazione collettiva può comunque stabilire una diversa clausola di stabilizzazione.

Adempimenti dell'impresa

L'impresa che assume un apprendista ha l'obbligo:

- di garantire il corretto adempimento dell'obbligo formativo previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- di consentire lo svolgimento della formazione durante l'orario di lavoro;
- di individuare un tutor aziendale (secondo quanto previsto dal proprio CCNL) con il compito di formare l'apprendista.

Nel caso di assunzione con contratto di **apprendistato di primo livello o di alta formazione e di ricerca**, l'impresa deve inoltre:

- sottoscrivere un **protocollo** che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa e la tipologia dei destinatari del contratto (individuando potenzialmente più percorsi in apprendistato per più titoli di studio); i modelli di protocollo sono disponibili sul sito della Regione Piemonte al link www.regione.piemonte.it/apprendistato/bandiModulistica.htm
- effettuare la selezione degli apprendisti mediante modalità condivise con l'istituzione formativa

Sanzioni

Nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro, 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 non 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.

L'impresa non può recedere dal contratto di apprendistato durante la formazione, in assenza di giusta causa o giustificato motivo.

QUANTO COSTA?

Vuoi sapere quanto costerebbe alla tua azienda assumere un apprendista? Con il nostro simulatore dei costi è semplicissimo: compila i campi con i dati richiesti e ottieni il costo approssimativo annuo di un contratto di apprendistato, comparato a un omologo contratto a tempo indeterminato.

<http://www.piemonte.apprendilavoro.it/quanto-costa/>

(*) Disclaimer

*Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.
L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni
responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.*

