



ASSOLOMBARDA
Confindustria Milano Monza e Brianza

L'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca

Speaker

Davide Ballabio, Area Sistema Formativo e Capitale Umano

10.10.2017

L'apprendistato

- È un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro:
 - il datore di lavoro si obbliga a retribuire l'apprendista e a impartirgli una specifica formazione
 - «cuore» del contratto è il Piano Formativo Individuale (PFI) dell'apprendista
- Esistono tre tipologie di apprendistato:
 - per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (cd. 1° livello)
 - professionalizzante (cd. 2° livello)
 - per l'alta formazione e la ricerca (cd. 3° livello)

L'apprendistato di 3° livello

- Lo scopo del contratto è il conseguimento di un titolo di studio del sistema terziario:
 - Laurea triennale e Laurea magistrale
 - Master di primo o secondo livello
 - Dottorato di ricerca
 - Diploma di istruzione tecnica superiore (ITS)oppure lo svolgimento di un progetto di ricerca
- Il conseguimento del titolo avviene attraverso un percorso di studio e lavoro concordato tra istituzione formativa e azienda, che si articola in:
 - periodi di formazione interna in azienda, svolta anche in assetto lavorativo
 - periodi di formazione esterna, presso l'istituzione formativa, secondo determinate durate massime (esprese in percentuali)
 - periodi di lavoro in azienda

Le fonti normative

- Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 («Jobs act»)
- Decreto Interministeriale del 12 ottobre 2015
- Delibera Regione Lombardia n. X/4676 del 23 dicembre 2015
- Intesa tra Regione Lombardia, le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università, gli Istituti tecnici superiori e le Istituzioni formative di ricerca, 9 maggio 2016
- Accordo Interconfederale tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil del 18 maggio 2016
- Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL)

Requisiti del contratto

- Et : 18-29 anni
- Durata: definita sulla base del titolo di studio da conseguire

Tipologia percorso	Durata massima
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	36 mesi
Laurea Triennale	36 mesi
Laurea Magistrale	24 mesi
Laurea a ciclo unico	48 mesi
Master Universitari di I e II livello	36 mesi
Dottorato di Ricerca	48 mesi
Attivit� di ricerca	36 mesi (ammessa proroga di massimo 12 mesi, in caso di particolari esigenze legate al progetto)

Organizzazione della formazione (1/2)

- L'azienda sottoscrive con l'istituzione formativa (università) a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca:
 - un protocollo formativo, che regola i compiti e le responsabilità del datore di lavoro e dell'istituzione formativa
 - un Piano Formativo Individuale (PFI), che regola i compiti e le responsabilità del datore di lavoro e dell'ente formativo
- Il datore di lavoro e l'istituzione formativa devono individuare:
 - un tutor formativo, responsabile dell'andamento del percorso, che interviene nelle fasi di valutazione
 - un tutor aziendale: affianca l'apprendista nel percorso di formazione interno all'azienda, collaborando con il tutor formativo

Organizzazione della formazione (2/2)

- Durata massima della formazione esterna (espressa in percentuali), da concordare tra istituzione formativa e datore di lavoro

Tipologia percorso	% formazione esterna
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	Max 60% della formazione ordinamentale (pari a 1080 ore/1620 ore)
Laurea, Master, Dottorato, AFAM	Max 60% del numero di ore di lezione frontale previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario
Attività di ricerca	Formazione esterna: non obbligatoria Formazione interna: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto

Inquadramento e retribuzione

- La definizione della retribuzione (salvo diversa previsione dei contratti collettivi) segue un principio comune:
 - per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa (formazione esterna) il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo
 - per le ore di formazione a carico del datore di lavoro (formazione interna) è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta
 - per le ore lavorate: l'accordo interconfederale del 18 maggio 2016 tra Confindustria e Cgil-Cisl-Uil, stabilisce:
 - sottoinquadramento di due livelli per la prima metà del contratto
 - sottoinquadramento di un livello per la seconda metà del contratto
 - (sottoinquadramento di un livello per tutta la durata del contratto se è inferiore a un anno)

Aspetti contributivi e previdenziali

- La copertura previdenziale dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato è relativa a:
 1. Infortuni sul lavoro e malattie professionali
 2. Malattia
 3. Invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS)
 4. Maternità
 5. Assegno per il nucleo familiare (ANF)
 6. Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpi)
- La legge prevede la possibilità di sospendere e prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30giorni, secondo quanto disposto dai CCNL

Aspetti contributivi e previdenziali (2/2)

ALIQUOTA A CARICO DEL DATORE DI LAVORO				ALIQUOTA A CARICO DELL'APPRENDISTA
Contribuzione IVS- MALATTIA- MATERNITA'- NASPI- CUAF- INAIL	CIGO	CIGS	FIS	
Az. ≤ 9 dip. 1° anno 3,11% 2° anno 4,61% 3° anno 11,61%	----	----	----	5,84%
Az. > 9 dip. 11,61%	----	----	----	5,84%

Tale aliquota contributiva si mantiene per tutta la durata del contratto di apprendistato e per i 12 mesi successivi alla conferma

Sanzioni / Risoluzione del contratto

- Inadempimento della formazione: il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

*** **

- Possibilità di recesso al termine del periodo di apprendistato: ai sensi dell'art.2118 del Codice Civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
- All'apprendista si applica la disciplina vigente in caso di licenziamento illegittimo (D.Lgs. n. 23/15 - Contratto a tutele crescenti)

Vantaggi per le aziende

- L'azienda, con il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, ha l'opportunità di reclutare e formare alla ricerca giovani alti potenziali
- La possibilità di far conseguire il Dottorato di ricerca rappresenta valore per l'azienda in ottica di employer branding
- Benefici contributivi, economici e normativi (aliquota contributiva ridotta; possibilità di sottoinquadramento, esonero retributivo e retribuzione ridotta per le ore di formazione, costi della formazione esterna «coperti» da finanziamenti di Regione Lombardia; esclusione dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti)



ASSOLOMBARDA

Confindustria Milano Monza e Brianza

www.assolombarda.it
www.assolombardanews.it
Seguici su

