



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

Pontedera, 26 gennaio 2018

Presentazione a cura di  Servizi

Apprendistato

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

- 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



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)

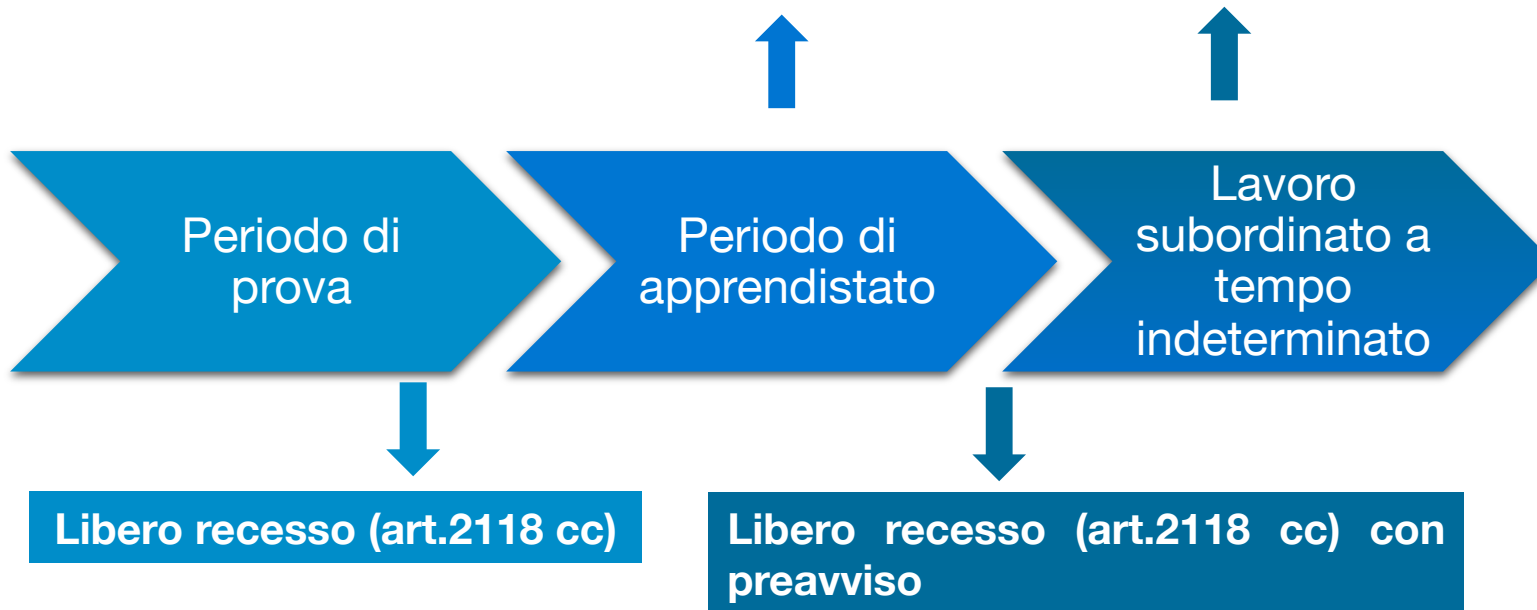


L'apprendistato di I livello è strutturato per coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta nelle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) di cui al d.lgs 226/05 e di quelli ai sensi dell'art. 46 del d.lgs 81/2005.

- **Qualifica leFP**
- **Diploma leFP**
- Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)
- Diploma (ISS)

TEMPO INDETERMINATO?

Giusta causa o giustificato motivo (art. 2119 cc)



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

■ Comma 1

- Contratto in forma scritta
- PFI

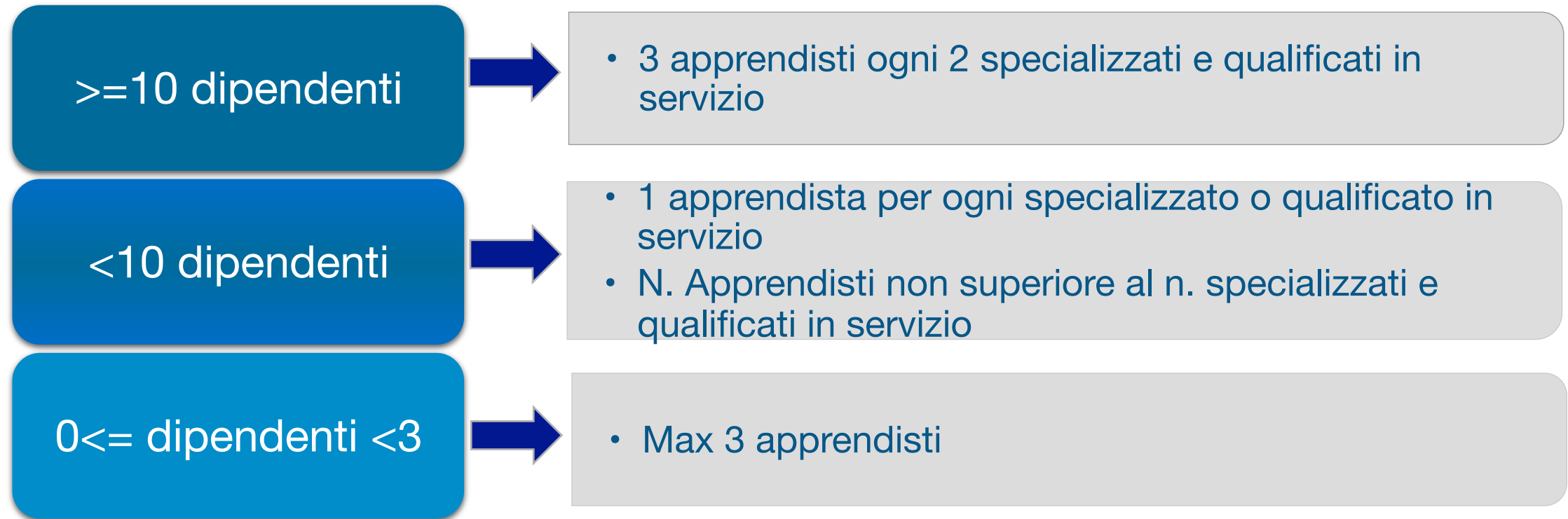
■ Comma 2

- Durata minima 6 mesi

■ Comma 5

- Disciplina rimessa a CCNL o accordi confederali
- a) Divieto cottimo
- c) Tutore aziendale
- d) Fondi paritetici interprofessionali
- e) Qualificaz. contrattuali +competenze
- f) Registrazione formazione e qualifica contrattuale sul fascicolo elettronico
- g) Proroga
- h) Conferma in servizio





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)

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 **esonерato 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

I benefici contributivi e fiscali per assunzioni

- **No contributo licenziamento** di cui all'art. 2 co. 31 e 32 l. 92/2012
- **Aliquota contributiva** datore di lavoro: **5%** legge di bilancio 2018 (L. 205/2017)
- **No contributo ASPI** dell'1,31% di cui all'art. 42 co. 6, lett. f del d.lgs 81/2015
- **No contributo integrativo** dello 0,30% ex art. 25 l. 845/1978 per i fondi Interprofessionali

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

Previdenza

- Assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali
- Assicurazione contro le malattie
- Assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia

Assistenza Sociale

- Maternità
- Assegno familiare
- NASPI



Qualifica

-  Durata minima 6 mesi
-  Durata massima 3 anni

Diploma

-  Durata minima 6 mesi
-  Durata massima 4 anni
-  Durata massima 1 anno se in possesso di qualifica coerente

Proroga max 1 anno per iscritto
e previo aggiornamento PFI

- A seguito di conseguimento di qualifica o diploma leFP
- In caso di mancato conseguimento del titolo
- Per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze t/p e specialistiche utili anche a: IFTS; maturità professionale, previa frequenza corso annuale integrativo ex art. 15 co. 6 del d.lgs 226/05

Proroga prevista dall'art. 42, co. 5 lett. G) DEL D.Lgs 81/2015, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro >30 gg



Percorsi leFP

- Articoli 17 e 18 del decreto legislativo n.226 del 2005
- Form. esterna max rispetto a orario ordinamentale:
 - ü I e II anno: 60%
 - ü III e IV anno: 50%
 - ü anno per IFTS 50%

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

- Contenuto e durata degli obblighi formativi del datore di lavoro
- 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

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.M. 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, criteri e modalità di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti, modalità di recupero nei casi di sospensione del giudizio

Datori di lavoro

- Retributivi
- Contributivi
- Fiscali

Istituzioni formative

- Aumento competitività
- Riduzione mismatch offerta formativa/fabbisogni professionali
- Sviluppo/consolidamento relazioni con il tessuto economico produttivo

Apprendisti

- Contratto subordinato
- Possibilità di conseguire titolo di studio
- Sviluppo di competenze professionali coerenti con il titolo di studio



- 1 Verifica regolamentazione regionale e contatto con CFP
- 2 Verifica requisiti datori di lavoro
- 3 Verifica disciplina generale contratto ex D.Lgs 81/2015
- 4 Verifica disciplina generale contratto ex CCNL
- 5 Individuazione tutor aziendale
- 6 Sottoscrizione Protocollo con CFP
- 7 Selezione dell'apprendista
- 8 Durata apprendistato
- 9 Redazione PFI
- 10 Stipula contratto e C.O.
- 11 Organizzazione e gestione formazione interna



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.

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 o tirocini.



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