

APPRENDISTATO DUALE DI PRIMO LIVELLO PER DIPLOMANDI

DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE (Scheda di approfondimento per le Imprese)

<https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/apprendistato/apprendistato-duale-primo-livello>

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 dai 15 anni fino al compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni) che stano conseguendo il Diploma di Istruzione Secondaria Superiore

DURATA DEL CONTRATTO

La durata del contratto **non può essere inferiore a 6 mesi**

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.

FORMAZIONE PREVISTA

La formazione annua prevista per gli ISTITUTI TECNICI E PROFESSIONALI è così ripartita Formazione Esterna (presso la scuola): 660 ore – Formazione Interna (presso azienda): 396 ore

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 2 ogni 3 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 costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dalla scuola.

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.

Info Anpal Servizi S.p.A.

piemonte@anpalservizi.it

RUOLO di Anpal servizi S.p.A.,

Promozione del contratto di apprendistato per il Diploma presso le imprese, mediante l'organizzazione di incontri e seminari con altri attori del mercato del lavoro; consulenza in co-progettazione del percorso, con il datore di lavoro, anche attraverso:

- la formazione congiunta del tutor scolastico e del tutor aziendale;
- la strutturazione dei percorsi formativi con modalità organizzative e didattiche che soddisfino le esigenze di istituzioni scolastiche, datori di lavoro e apprendisti;
- la definizione di criteri, strumenti e modalità di valutazione degli apprendimenti nella fase iniziale, intermedia e finale e nella progettazione delle azioni di monitoraggio dei percorsi formativi.

Info Apprendistato regione Piemonte

<https://infoapprendistato.regione.piemonte.it/>

Info Apprendistato è un servizio on line che fornisce informazioni relative ad aspetti formativi e contrattuali delle diverse tipologie di contratto di apprendistato. Ha l'obiettivo di contribuire alla diffusione e promozione del contratto di apprendistato presso giovani e famiglie, lavoratori/impres e loro organi di rappresentanza, corpi intermedi, consulenti del lavoro, agenzie per il lavoro e altri intermediari, istituzioni locali, istituzioni/agenzie formative e enti del terzo settore, operatori dei servizi al lavoro pubblici e privati e agevolare e supportare il processo di attivazione del contratto di apprendistato e l'erogazione della formazione in capo alle istituzioni formative e alle imprese.

Per inviare una domanda è sufficiente registrarsi e accedere alla sezione "FAI LA TUA DOMANDA".