



UNIONE EUROPEA

Fondo Sociale Europeo
Investiamo nel tuo futuro



L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

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), ed è integrato da un D.M. (MLPS-MIUR-MEF) del 12.10.2015 che definisce gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi per l'apprendistato di I e III livello



I VANTAGGI

Datori di lavoro

- Retributivi
- Contributivi
- Fiscali
- Ma non solo...

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



Apprendisti

- Comprendere se le aspettative professionali trovano riscontro con il lavoro reale
- Essere sul luogo di lavoro consente di mettere e sviluppare in atto competenze trasversali
- Possibilità di conseguire titolo di studio mentre lavora, trovando la coerenza tra studio teorico e attività pratica
- Sviluppo di competenze professionali coerenti con il titolo di studio
- Potersi misurare per comprendere se è necessario rafforzare le proprie competenze professionali e/o trasversali ed avere ancora l'opportunità per farlo
- Il contratto di lavoro è un fattore motivazionale
- La condizione di lavoratore e studente aiuta la crescita dell'individuo



La via italiana al modello duale ...

**Apprendistato per la
qualifica e il
diploma
professionale, il
diploma di ISS e il
certificato di
specializzazione
tecnica superiore**

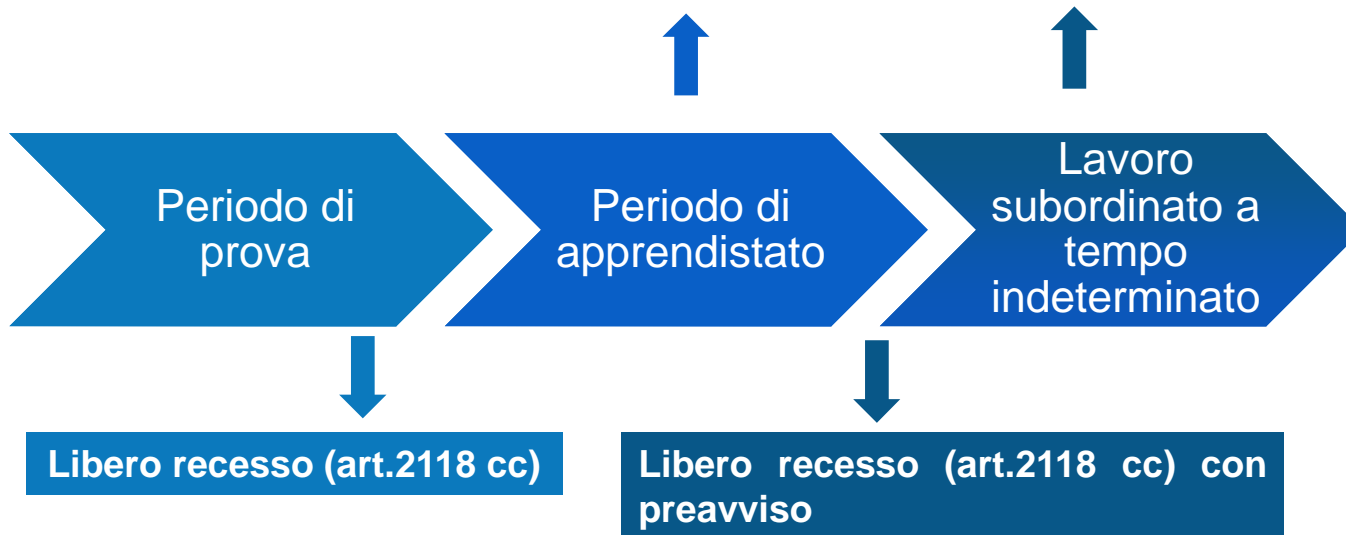
**Formazione e lavoro
integrati
organicamente in
un Sistema duale**

**Apprendistato di
alta formazione e
ricerca**



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



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)



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 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)**



DISCIPLINA GENERALE



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) Qualificazione professionale ai fini contrattuali e competenze
- f) Registrazione formazione e qualifica contrattuale sul fascicolo elettronico
- g) Proroga
- h) Conferma in servizio



TUTELE PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI



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



LIMITI NUMERICI

≥ 10 dipendenti

■ 3 apprendisti ogni 2 specializzati e qualificati in servizio

< 10 dipendenti

■ 1 apprendista per ogni specializzato o qualificato 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)



Sanzioni per il datore di lavoro

Inadempimento
erogazione formazione

versamento della
differenza tra la
contribuzione
versata e quella
dovuta con
riferimento al livello
che l'apprendista
avrebbe raggiunto
al termine
dell'apprendistato,
maggiorata del
100%

Violazione art.42, co.1¹

sanzione
amministrativa
pecuniaria
compresa tra 100 e
600 euro

in caso di recidiva,
sanzione compresa
tra 300 e 1.500 euro

Violazione art.42 co.5
lett. a,b,c²

sanzione
amministrativa
pecuniaria compresa
tra 100 e 600 euro

in caso di recidiva,
sanzione compresa
tra 300 e 1.500
euro

1. art. 42, co. 1: forma scritta del contratto e PFI
2. a) divieto di retribuzione a cottimo
b) inquadramento lavoratore 2 livelli inferiore o retribuzione percentualizzata
c) Presenza di tutore aziendale



Percorso formativo

- ☐ **Sede di lavoro**
oppure
- ☐ **Sede legale**

C.O.

- ☐ **Servizio informatico della sede di lavoro**
oppure
- ☐ **Accentramento presso servizio informatico della sede legale**



Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

D.lgs 81/2015 art. 43



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 **esonerato 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 di I livello

- **Aliquota contributiva datore di lavoro : 11,31%**
- **Aliquota contributiva lavoratore: 5,84%**

Ai benefici contributivi rivolti al datore di lavoro si applicano le disposizioni di cui all'art. 47, co. 7 del d.Lgs 81/2015

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



Assunzioni degli apprendisti di I livello e III livello

In caso di **assunzione a tempo indeterminato** il **Decreto Dignità (L. 96/2018)** ha introdotto uno sgravio contributivo triennale del 50% dei contributi previdenziali a carico delle imprese per le assunzioni di giovani con meno di 35 anni e che non abbiano avuto rapporti a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Per 36 mesi

Esonero contributivo del 50% dei contributi previdenziali
a carico dei datori di lavoro nel limite massimo di **3.000**
euro su base annua, da ripartire su base mensile

- L'esonero contributivo riguarda le nuove assunzioni che verranno effettuate nel biennio 2019 e 2020
- Il giovane al momento dell'assunzione non deve avere un'età superiore a 35 anni (34 anni e 365gg)
- Sono esclusi dall'esonero i premi e contributi dovuti all'INAIL

Art. 1-bis della Legge n. 96 del
09/08/2018 di conversione del D.L. n.
87/2018

IL PROTOCOLLO TRA ISTITUZIONE FORMATIVA E DATORE DI LAVORO

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






D.M. → Schema di protocollo



IL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

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

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)

-  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

D.M. (All. 1A) → Schema di PFI



**L'istituzione formativa di appartenenza dello
studente**

■ Registra nel fascicolo elettronico la
formazione effettuata per il conseguimento
del titolo cui è finalizzato il contratto di
apprendistato

■ Certifica le competenze acquisite
dall'apprendista secondo le
disposizioni del d.lgs 13/2013



Art. 1	Ambito di applicazione
Art. 2	Definizioni
Art. 3	Requisiti del datore di lavoro
Art. 4	Durata dei contratti di apprendistato
Art. 5	Standard formativi, piano formativo individuale e formazione interna ed esterna
Art. 6	Diritti e doveri degli apprendisti
Art. 7	Tutor aziendale e tutor formativo
Art. 8	Valutazione e certificazione delle competenze
Art. 9	Monitoraggio
Art. 10	Disposizioni transitorie e finali
All. 1	Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa
All. 1a	Schema di piano formativo individuale
All. 2	Schema di dossier individuale



Il D.M. 12/10/2015 - Ambito di applicazione (Art. 1)

Apprendistato
di I livello

■ Standard formativi
che costituiscono
LEP (art. 16 dlgs
226/2005)

Apprendistato
di III livello

■ Criteri generali

■ Criteri generali

- Schema protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa
- Schema PFI
- Schema dossier individuale



Il D.M. 12/10/2015 – Definizioni (Art. 2)

Istituzioni formative

- Istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di II grado (DPR 87,88,89 2010), istituzioni formative per i percorsi di lefp (d. lgs. 226/2005), CPIA (DPR 263/2005) Istituzioni formative che attuano i percorsi IFTS , ITS, Università, AFAM, istituzioni di ricerca nazionali, regionali o comunitarie

Datore di lavoro

- Il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque il soggetto che nel suo ambito specifico (in funzione dell'assetto giuridico e produttivo di riferimento) è responsabile dell'attività produttiva.

Protocollo

- Accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa che definisce i contenuti e la durata della formazione esterna ed interna all'impresa. La stipula può anche coinvolgere reti di istituzioni formative

Formazione interna ed esterna

- Periodi di apprendimento formale (ai sensi del d. lgs. 13/13) che si svolgono rispettivamente sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa



IL DECRETO INTERMINISTRIALE – Requisiti del datore di lavoro (Art. 3)

Capacità strutturali

■ disponibilità di **spazi** per la formazione interna

Capacità tecniche

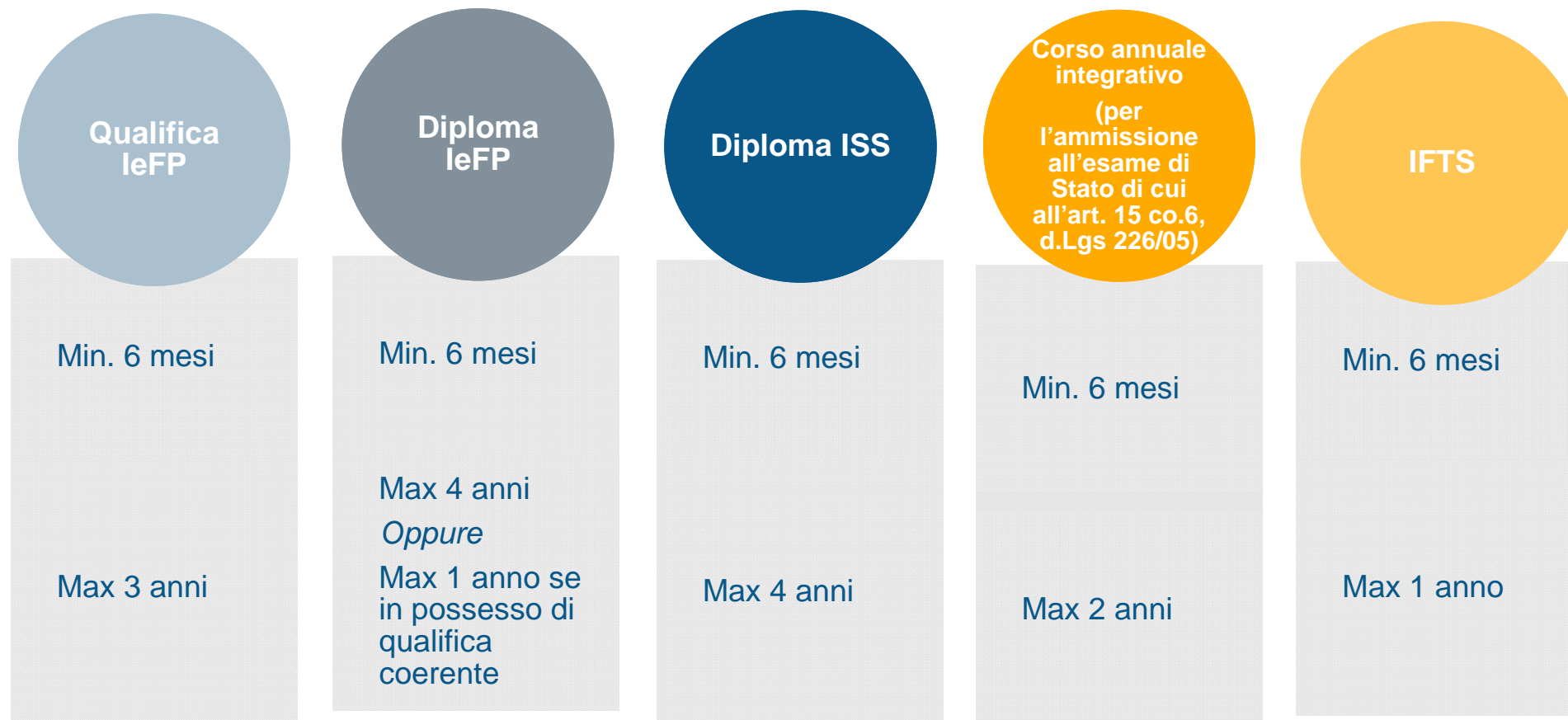
■ disponibilità di **strumenti** per la formazione interna

Capacità formative

■ disponibilità di uno o più **tutor**



Il D.M. 12/10/2015 - La durata dei contratti (Art.4)



IL DECRETO INTERMINISTERIALE

Le proroghe (Art. 4)

Proroga max 1 anno per iscritto e previo
aggiornamento PFI

- A seguito di conseguimento di qualifica o diploma leFP 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
- In caso di mancato conseguimento del titolo

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



Il D.M. 12/10/2015 - Standard formativi e formazione interna/esterna (Art.5)

Percorsi leFP	Percorsi ISS	Corso annuale integrativo (per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15 co.6, d.Lgs 226/05)	Percorsi ISA	IFTS
articoli 17 e 18 del decreto legislativo n.226 del 2005	decreti del Presidente della Repubblica nn.87,88 e 89 del 2010	art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005	linee guida adottate con decreto del 12 marzo 2015	articoli 9 e 10 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 25 gennaio 2008
Form. esterna max rispetto a orario ordinamentale: I e II anno: 60% III e IV anno: 50% anno per IFTS 50%	Form. esterna max rispetto a orario ordinamentale: II anno: 70% III, IV e V anno: 65%	65% dell'orario ordinamentale	Form. esterna max rispetto a orario ordinamentale: I livello: 60% II livello-1° per: 70% II livello-2° e 3° per: 65%	50% dell'orario ordinamentale



L'istituzione formativa d'intesa con il datore di lavoro informa i giovani, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, su:

aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e coerenza tra attività e settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire

contenuti del **protocollo** e del **PFI**

modalità di **selezione** degli apprendisti

doppio status di studente e lavoratore relativamente alle regole comportamentali da seguire nell'istituzione formativa e nell'impresa



IL DECRETO INTERMINISTERIALE – La funzione tutoriale (Art.7)

Tutor aziendale

- Favorisce l'inserimento dell'apprendista in impresa
- Affianca e assiste l'apprendista nella formazione interna
- Trasmette all'apprendista le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative

Tutor formativo

- Assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa
- Monitora l'andamento del percorso
- Interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del sistema duale promossa dal MLPS.

Collaborano per:

- garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna
- compilare il dossier individuale dell'apprendista
- garantire l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite



Il D.M. 12/10/2015 - Valutazione e certificazione delle competenze (Art. 8) -1



l'istituzione formativa, anche avvalendosi del datore di lavoro per la formazione interna:

- monitora e valuta gli apprendimenti dandone evidenza sul dossier individuale
- comunica i risultati all'apprendista

La valutazione e la certificazione finale sono garantite a fronte della **frequenza minima** da parte dell'apprendista dei $\frac{3}{4}$ **sia della formazione interna che della formazione esterna** di cui al PFI.

Gli apprendisti che hanno lavorato per almeno 3 mesi hanno diritto alla **validazione delle competenze**, anche in caso di abbandono o risoluzione anticipata del contratto



Il D.M. 12/10/2015 - Valutazione e certificazione delle competenze (Art. 8) - 2

Esami conclusivi:

in applicazione degli ordinamenti, tenendo conto delle valutazioni espresse nel dossier individuale e dei risultati di apprendimento previsti nel PFI.

■ In esito al superamento dell'esame e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare rilascia un **certificato di competenze**, o, laddove previsto, un **supplemento al certificato** che contenga comunque gli elementi minimi previsti dal d.lgs 13/2013 art. 6 e i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare



■ **Valutazione di sistema**

MLPS e MIUR effettuano annualmente il monitoraggio dei percorsi di apprendistato attraverso il supporto tecnico delle agenzie tecniche (ISFOL, INDIRE, ANVUR)

■ **Valutazione di progetto**

Le istituzioni formative realizzano, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi

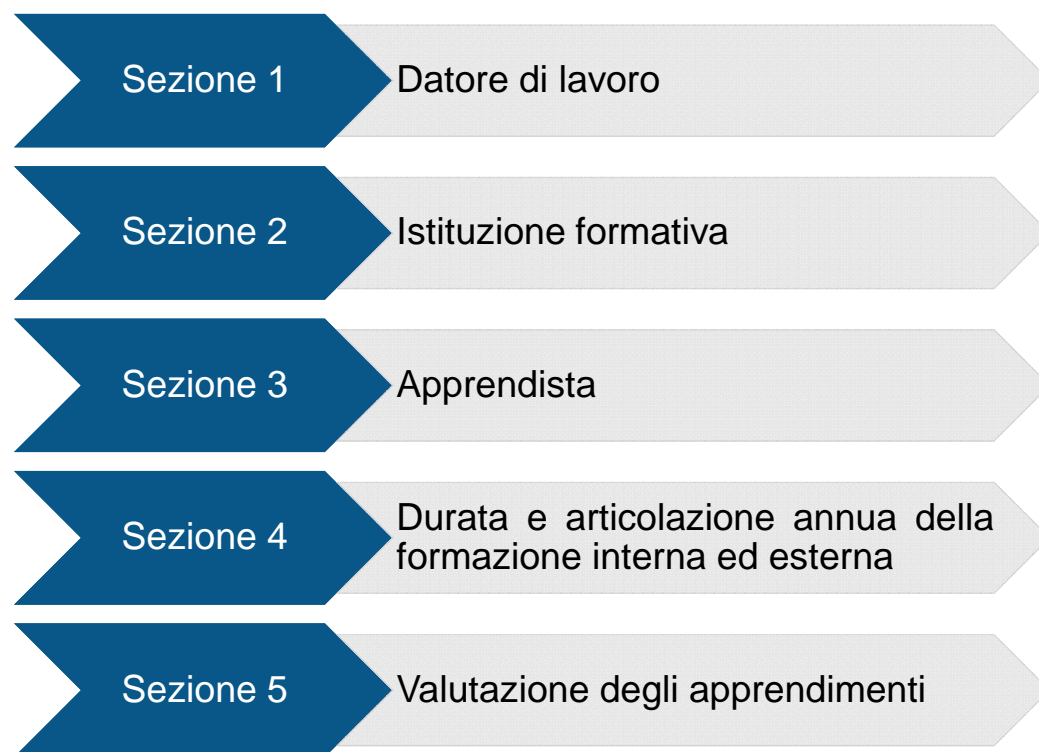


Il D.M. 12/10/2015 - lo schema di protocollo datore di lavoro- istituzione formativa (All.1)

- Art. 1** Oggetto
- Art. 2** Tipologia e durata dei percorsi
- Art. 3** Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari
- Art. 4** Piano formativo individuale
- Art. 5** Responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro
- Art. 6** Valutazione e certificazione delle competenze
- Art. 7** Monitoraggio
- Art. 8** Decorrenza e durata



Il D.M. 12/10/2015 – Lo schema di piano formativo individuale (All.1a)



Il D.M. 12/10/2015 – lo schema di dossier individuale (All.2)

Documenti generali dell'apprendista

- Contratto di assunzione
- PFI
- CV
- Altri documenti amministrativi

Documentazione relativa alla valutazione intermedia e finale degli apprendimenti








- Documento di trasparenza e valutazione delle competenze acquisite in apprendistato
- Evidenze

Attestazioni

- Attestato di valutazione di competenze nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto
- Attestato di validazione di competenze a conclusione dell'anno formativo (ove previsto)
- Certificato di competenze o supplemento al certificato in esito alla positiva valutazione dell'esame finale



Il D.M. 12/10/2015 – Il documento di trasparenza delle competenze acquisite in apprendistato (All.2)

Sezione 1 Apprendista	 Anagrafica
Sezione 2 Tutor formativo	 Anagrafica
Sezione 3 Tutor aziendale	 Anagrafica
Sezione 4 Griglia di indicatori di trasparenza per la valutazione degli apprendimenti	 4.1 risultati di apprendimento della formazione interna  4.2 risultati di apprendimento della formazione esterna  4.3 risultati di apprendimento della formazione formale
Sezione 5 Griglia di indicatori di trasparenza per la valutazione dei comportamenti	 Valutazione del comportamento

