Unione europea
Fondo sociale europeo

Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le
Politiche Attive e Passive del Lavoro

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

# L'apprendistato

## Pianificazione Operativa Territoriale

Italialavoro

## Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie

**APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE**
(art. 3 – D.Lgs. 167/2011)

**APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**
(art. 4 – D.Lgs. 167/2011)

**APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA**
(art. 5 – D.Lgs. 167/2011)

## ASPETTI PRINCIPALI LEGATI ALLA NATURA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO
## D.lgs. 167/2011: ELEMENTI GENERALI

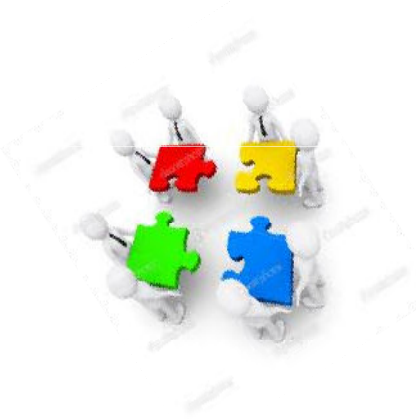
IN ATTESA DI DEFINIZIONE DELLE LINEE GUIDA NAZIONALI PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

**NUOVA DENOMINAZIONE DELLE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO**

Regole contrattuali comuni ma diverse regolamentazioni per le tre tipologie di formazione

**REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE**

DL 28/6/13 n76 conv L 9/8/13 n 99
La registrazione della formazione e della Qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata su un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino (di cui al D.M. 25/10/2005)



**TUTORE O REFERENTE AZIENDALE**

Presenza di un Tutore o Referente Aziendale le cui caratteristiche sono definite dalla contrattazione collettiva

**QUALIFICA CONTRATTUALE E CERTIFICAZIONE COMPETENZE**

Possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione:

- Qualifica professionale ai fini contrattuali
- Eventuali competenze acquisite, certificate in base ai sistemi di standard regionali esistenti, nelle more della definizione del previsto Repertorio delle professioni

**FONDI INTERPROFESSIONALI**

Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali

## ASPETTI PRINCIPALI LEGATI ALLA NATURA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO D.lgs. 167/2011: QUALITÀ E TUTELE PER IL LAVORATORE

**PUNTUALIZZATA NATURA CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO FINALIZZATO ALLA FORMAZIONE E ALLA OCCUPAZIONE DEI GIOVANI**

Divieto di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo
Possibilità di recedere dal contratto da entrambe le parti con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (art. 2118 cc)

**ASPETTI CONTRATTUALI**

Per la parte contrattuale la disciplina dell'apprendistato è rimessa, alla contrattazione collettiva a livello nazionale o ad accordi interconfederali

**CONTRATTO, PATTO DI PROVA E PFI**

Forma scritta del contratto, del patto di prova e del Piano Formativo Individuale (da definire entro 30 giorni dalla stipula del contratto)

**TUTELE ASSICURATIVO/PREVIDENZIALI RICONOSCIUTE AGLI APPRENDISTI**

- assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro** e le **malattie professionali**
- assicurazione contro le **malattie**
- assicurazione contro l' **invalidità e vecchiaia**
- **maternità**
- **assegno familiare**
- **ASPI** (introdotto dalla Cir. INPS n. 128/2012)

**RETRIBUZIONE**

Divieto di retribuzione a cottimo

## ASPETTI PRINCIPALI LEGATI ALLA NATURA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO
## D.lgs. 167/2011: VINCOLI E OPPORTUNITÀ NORMATIVE

Italialavoro

### NUMERO DI APPRENDISTI

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso

### INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante (CCNL)

**OPPURE**

Possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio

L. 92 del 28 giugno 2012
(art. 1 c. 16 lett d - c. 19)
Circolare n. 18/2012

**AZIENDE CON PIÙ DI 9 DIPENDENTI**

fino al 17 luglio 2015: assunzione di nuovi apprendisti solo se l'impresa ha stabilizzato il 30% di quelli assunti nei 36 mesi precedenti

dal 18 luglio 2015: la percentuale di stabilizzazione sale al 50% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti

L. 92 del 28 giugno 2012
(art. 1 c. 16 lett d - c. 18)

**Dal 1 gennaio 2013:**

-aziende con più di 9 dipendenti: il rapporto diventa 3 apprendisti ogni 2 specializzati e qualificati

- aziende fino a 9 dipendenti: il rapporto rimane 1/1.

- aziende con specializzati e qualificati da 0 a 2: max 3 apprendisti

- imprese artigiane: restano in vigore i limiti dimensionali di cui all'art. 4 L. 443/85 (Legge-quadro per l'artigianato)

### LAVORATORI MOBILITA'

I lavoratori in mobilità, possono essere assunti in apprendistato, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, anche derogando ai limiti di età anagrafica previsti

Italia*lavoro*

**Art.2, comma 2:**

**DISPOSIZIONI DEROGATORIE AL D.LGS 167/2011**

La Conferenza Stato - Regioni deve adottate Linee Guida volte ad omogeneizzare a livello nazionale le regole sulla formazione trasversale e di base dell'apprendistato professionalizzante.

Nelle more di questa adozione sono attualmente in vigore le seguenti disposizioni derogatorie del D.Lgs. 167/2011:

- il Piano Formativo Individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche
- la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino (v. Circ. MLPS n. 35 del 29/8/2012)
- in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale

**Art.9, comma 3:**

**TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO**

Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.L.vo n. 226/05, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali è possibile la TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO ex art. 3 del Dlgs. 167/11 in apprendistato professionalizzante o di mestiere: in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

*La Circolare MLPS 35/2013 specifica che la disposizione dell'art. 9, c. 3 può trovare applicazione in relazione ai contratti di apprendistato per la qualifica o diploma professionale in corso alla data di entrata in vigore del D.L. ed il cui periodo formativo non sia ancora scaduto, esclusivamente nell'ipotesi in cui il contratto collettivo applicato abbia individuato "la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato".*

## APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE
## art. 3 D.lgs. 167/2011

**TITOLI CONSEGUIBILI**
- Qualifica professionale
- Diploma professionale

**ETÀ**
- 15-24 ANNI e 364 gg

**DURATA**
- Minima 6 mesi
- Massima:
  - Non superiore a 3 anni per Qualifica
  - Non superiore a 4 anni per Diploma

**REGOLAMENTAZIONE PROFILI FORMATIVI**
- Accordo in Conferenza Stato - Regioni
  - Disciplina Regionale
  - Rinvio ai contratti CCNL per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard minimi della Regione

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
## art. 4 D.lgs. 167/2011

**QUALIFICA CONSEGUIBILE** → **Qualificazione ai fini contrattuali**

**ETÀ** → **18-29 ANNI e 364 gg**
(**17 anni** per soggetti in possesso di qualifica professionale ai sensi D.lgs. 226/2005)

**DURATA** → **In ragione dell'età e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire**

- **Non superiore a 3 anni**
- **Non superiore a 5 anni** per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

## APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
## (art. 5 - D.Lgs. 167/2011)

**TITOLI CONSEGUIBILI**

**O**

**ALTRE FINALIZZAZIONI**

- diploma di Istruzione secondaria superiore
- titoli di studio universitari e dell'alta formazione (lauree - master - dottorati)
- specializzazione tecnica superiore (ITS - IFTS)
- praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
- attività di ricerca

**ETÀ**

→ **18-29 ANNI compiuti**
(**17 anni** per soggetti in possesso di qualifica professionale ai sensi D.lgs. 226/2005)

## APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
## (art. 5 - D.Lgs. 167/2011)

**DURATA** → Definita dalle Regioni in sede di regolamentazione dei profili formativi, in relazione al titolo da conseguire

**REGOLAMENTAZIONE PROFILI FORMATIVI**

- → Rimessa alle Regioni in accordo con le Parti Sociali, le Università, gli istituti di istruzione, le istituzioni formative o di ricerca (Protocolli di Intesa)
- → In assenza apposite convenzioni stipulate dalle imprese o loro associazioni con le istituzioni formative o di ricerca

# L'ATTUAZIONE DELL'APPRENDISTATO IN EMILIA ROMAGNA

## Attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 Testo Unico dell'apprendistato

# Delibera di Giunta Regionale n 775/2012 del 11.6.12

**"Attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, c. 30, della l. 24.12.2007, n. 247".**

**Contenuti della delibera:**

- Approvazione del documento programmatico **"L'Apprendistato dell'Emilia-Romagna per conoscere e crescere"** che contiene i principi generali di riferimento
- Approvazione di 3 schemi di protocollo di intesa tra Regione, Università e PPSS per definire i profili formativi nei percorsi di laurea, master e dottorato di ricerca
- Definizione della corrispondenza dei profili formativi dell'apprendistato art. 3 alle qualifiche professionali regionali correlati ai profili nazionali per l'obbligo di istruzione
- Rinvio a successivi atti della definizione dell'offerta formativa per l'art 3 (fascia 18-25), art 4, art 5
- Approvazione degli incentivi all'assunzione in apprendistato art. 5 e art. 3 (nella fascia 18-25 anni senza titolo di studio)

# L'Apprendistato dell'Emilia-Romagna per conoscere e crescere
# Profilo dell'intervento regionale

**Gli orientamenti per la costruzione dell'apprendistato dell'Emilia Romagna:**

- L'apprendistato è un contratto di lavoro a valenza formativa
- L'apprendistato facilita l'occupazione qualificata dei giovani
- L'apprendistato in Emilia Romagna si pone in continuità con quanto già concertato con le parti sociali
- L'intervento per l'apprendistato valorizza quanto definito nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione – formazione - lavoro
- Viene data attuazione alle seguenti tipologie di apprendistato:
  - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (15-18 anni)
  - Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (18-25 anni)
  - Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
  - Apprendistato di alta formazione e di ricerca.

# APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE (art. 3 D.lgs. 167/2011)

## La disciplina regionale
## per minorenni (15-18 anni)
## per maggiorenni (18-25 anni)

## RIFERIMENTI NORMATIVI PER I MINORENNI

**DGR n 775/2012 del 11.6.12**

**DGR 1409/2012 del 1.10.2012** - Approvazione delle "Modalità di accesso all'offerta formativa di IeFP da parte degli apprendisti minorenni assunti con contratto di apprendistato ex art. 3 - D.Lgs. 167/2011", in attuazione della DGR 775/2012 e s.m.

**Intesa tra U.S.R. e Regione del 9-1-2013**, per la realizzazione dei percorsi sperimentali di apprendistato per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione per far conseguire ai giovani, entro il 18° anno di età, una qualifica professionale prevista dal repertorio regionale

# ELEMENTI CARATTERIZZANTI ART. 3 MINORENNI

**Qualifiche di riferimento e titoli rilasciati in esito:** le qualifiche regionali del sistema regionale delle qualifiche, correlate alle figure nazionali definite dall'accordo Stato/Regioni del luglio 2011, che fanno riferimento al D.lgs. 226/2005

Rivolto a i giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni

Nella formazione vengono sviluppate le competenze "di base" e "tecnico-professionali" previste dall'Accordo 27.07.2011 e i "saperi e le competenze" relative all'obbligo di istruzione previste dal DM n.139/2007

In prima attuazione si rende disponibile l'offerta formativa regionale prevista per il sistema di Istruzione e Formazione Professionale presso enti di formazione accreditati per l'obbligo di istruzione o presso istituti professionali di stato

Non è al momento attuato l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale

# STANDARD FORMATIVI REGIONALI ART. 3 MINORENNI

Il percorso deve avere una **durata massima di 3 annualità**

Sono previste **1000 ore di formazione "formale" annue** , secondo lo standard definito dalla Regione per i percorsi di IeFP, di cui **650 da realizzarsi all'esterno dell'azienda**

**L'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione interna ed esterna. Le assenze devono essere debitamente documentate al fine del riconoscimento del percorso formativo del 100% .** Eventuali assenze sono ammesse solo in caso di impossibilità a partecipare, nel limite massimo del 20% delle ore di formazione;

La certificazione al termine del percorso formativo è obbligatoria attraverso una prova di esame

# L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ART. 3 MINORENNI

Gli apprendisti minorenni, assunti a decorrere dal 26 aprile 2012, ed i loro datori di lavoro, **per definire il percorso formativo personalizzato per l'apprendista**, sulla base delle caratteristiche professionali e delle conoscenze scolastiche dell'apprendista stesso si rivolgono al RTI con capogruppo **A.E.C.A.** o ad uno degli **Istituti professionali** facente parte del sistema regionale dell'istruzione e formazione professionale e che si sia candidato nello specifico Catalogo dell'Offerta Formativa

Per ciascun apprendista viene predisposto dal datore di lavoro insieme con il Soggetto formativo accreditato, il **Piano Formativo Individuale** in cui vengono individuate le competenze da conseguire attraverso la **formazione (esterna o interna all'azienda)** e, se possibile, le competenze da acquisire attraverso l'**esperienza**, tenendo conto delle conoscenze possedute dall'apprendista al momento dell'avvio del percorso formativo

# RIFERIMENTI NORMATIVI PER I MAGGIORENNI

**DGR n 775/2012 del 11.6.12**

**DGR 1716/2012 del 19.11.2012** - Approvazione dell' "Avviso per la presentazione e la presa d'atto dell'offerta formativa da ammettere nel Catalogo Regionale della formazione destinata agli apprendisti di età compresa tra i 18 e i 25 anni per la qualifica professionale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 167/2011, in attuazione della Deliberazione di Giunta Regionale n. 775 dell'11 giugno 2012 e approvazione delle modalità di assegnazione ed erogazione dei relativi Assegni Formativi" (voucher)

**DETERMINAZIONE n° 3423 del 08.04.2013** - Approvazione del Catalogo Regionale delle offerte formative per l'apprendistato per la qualifica professionale ex art. 3, D.Lgs. 167/2011 , in attuazione della delibera di Giunta Regionale n. 1716/2012

**DETERMINAZIONE n° 3958 del 17.04.2013** - Procedure e modalità di controllo della frequenza degli apprendisti (18 - 25 anni) per la liquidazione degli assegni formativi per il conseguimento della qualifica e diploma professionale di cui alla DGR 775/2012

# ELEMENTI CARATTERIZZANTI ART. 3 MAGGIORENNI

**Qualifiche di riferimento:** le qualifiche regionali correlate alle figure nazionali definite dall'accordo Stato/Regioni del luglio 2011, che fanno riferimento al D.lgs. 226/2005

Rivolto a giovani che hanno già compiuto 18 anni

Necessità di realizzare la formazione rivolta a questi apprendisti tenendo in massimo conto le **caratteristiche dei giovani** (età, presumibili insuccessi scolastici e incertezza del "progetto professionale"…)

In esito alla formazione è prevista una certificazione obbligatoria:
- la **Qualifica regionale** in caso di conclusione positiva del percorso formativo
- un **certificato di competenze** nel caso di interruzione del percorso formativo

Non è al momento attuato l'apprendistato per il conseguimento del diploma professionale

# STANDARD FORMATIVI REGIONALI ART. 3 MAGGIORENNI

Il percorso deve avere una **durata massima di 3 annualità**

Sono previste **400 ore di formazione "formale" annue** così articolate:

- **almeno 100 da realizzarsi all'esterno dell'azienda**, secondo lo standard formativo previsto per il conseguimento della Qualifica del Sistema Regionale delle Qualifiche per i lavoratori occupati
- **ulteriori 100 ore formali da realizzarsi all'esterno dell'azienda**, per percorsi di riallineamento a favore dei giovani che non sono in grado di raggiungere gli standard di competenze di base e comuni al terzo anno
- le restanti ore di formazione formale sono **realizzabili in azienda**

# L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE ART. 3 MAGGIORENNI

Viene attuata sulla base del "**Catalogo Regionale della formazione destinata agli apprendisti di età compresa tra i 18 e i 25 anni** per la qualifica professionale, ai sensi dell'art. 3"

Attualmente il Catalogo si articola in proposte formative per area professionale erogate da 8 Enti accreditati

Per accedere all'offerta formativa i datori di lavoro ed i loro apprendisti devono contattare uno degli Enti di formazione presenti nel catalogo

Il Catalogo Regionale è pubblicato sul portale tematico regionale al seguente indirizzo:
https://sifer.regione.emilia-romagna.it/catalogo_voucher/catalogo_app_qualifica/listProposte.php

# L'ASSEGNO FORMATIVO (VOUCHER) MAGGIORENNI

I percorsi formativi sono interamente finanziati dalla Regione con un **assegno formativo (voucher)**, erogato al soggetto gestore in nome e per conto dell'apprendista:

- **Euro 1.500/anno** per la formazione articolata in **100 ore di formazione esterna** e 300 ore di formazione interna
- **Euro 1.900/anno** per la formazione articolata in **100 ore di formazione esterna** e 300 ore di formazione interna ed in caso di **conseguimento della Qualifica professionale**
- **Euro 2.600/anno** per la formazione articolata in **200 ore di formazione esterna** e 200 ore di formazione interna
- **Euro 3.400/anno** per la formazione articolata in **200 ore di formazione esterna** e 200 ore di formazione interna ed in caso di **conseguimento della Qualifica professionale**

Per il riconoscimento del voucher **la frequenza è obbligatoria**; sono ammesse solo assenze per giusta causa debitamente documentate e nel limite massimo del 20%

# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE
# O
# CONTRATTO DI MESTIERE
# (art. 4 D.lgs. 167/2011)

## La disciplina regionale

## RIFERIMENTI NORMATIVI

**DGR n 775/2012 del 11.6.12**

**DGR 1150 del 30.7.2012:**

- Approvazione dell'Avviso e delle modalità per la presentazione e la validazione delle offerte formative per l'apprendistato professionalizzante da ammettere nel Catalogo Regionale, in attuazione della DGR 775/2012
- Approvazione delle modalità di assegnazione ed erogazione dei relativi Assegni Formativi (voucher)

**DETERMINAZIONE n° 1087 del 12.02.2013** - Procedure e modalità di controllo della frequenza degli apprendisti per la liquidazione degli assegni formativi relativi all'apprendistato professionalizzante di cui alla DGR 775/2012

**DETERMINAZIONI n° 547 del 28.01.2013 - n° 854 del 06.02.2013 - n° 5206 del 14.05.2013** - Approvazione del Catalogo Regionale delle offerte formative per l'apprendistato professionalizzante ex art. 4 D.Lgs. 167/2011 e successivi aggiornamenti

# STANDARD FORMATIVI REGIONALI

**Progetto formativo individuale** dell'apprendista si attua con la partecipazione a **percorsi di 40 ore ogni anno**, da effettuarsi **all'esterno dell'azienda**, per un massimo di **120 ore in tre annualità**

In esito ai percorsi sono rilasciati **attestati di frequenza** in cui vengono riportate le informazioni essenziali relative alle competenze sviluppate

La formazione viene attuata sulla base del **Catalogo Regionale delle offerte formative per l'apprendistato professionalizzante ex art. 4 D.Lgs. 167/2011**, promosso e realizzato da **enti di formazione accreditati**

Il Catalogo si articola in singoli interventi formativi ("**corsi**") che sviluppano **competenze "di base" e "trasversali":**

- per **formazione di base** si intende la formazione alla **"sicurezza sul lavoro"** così come disciplinata dall'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 21.12.2011
- per formazione **"trasversale"** si intende quella finalizzata all'acquisizione di **conoscenze e le capacità "di area"**, quelle cioè fondative di una professione e comuni a più qualifiche di una stessa area professionale del Sistema Regionale delle Qualifiche

# L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE (1/2)

**I annualità:** formazione sulla sicurezza (generale e per il rischio specifico) e moduli formativi trasversali a completamento delle 40 ore; il percorso sulla sicurezza può essere ridotto in presenza di crediti formativi come previsto dall'Accordo 21.12.11

**II annualità**: moduli di formazione trasversale per 40 ore totali

**III annualità**: formazione sulla sicurezza di almeno 8 ore (finalizzata all'aggiornamento secondo quanto previsto dall'Accordo del 21.12.11) e moduli formativi trasversali a completamento delle 40 ore

# L'ATTIVITÀ DI FORMAZIONE (2/2)

Per accedere all'offerta formativa i datori di lavoro ed i loro apprendisti, assunti a decorrere dal 26 aprile 2012, devono contattare uno degli Enti di formazione presenti nel catalogo

Il Catalogo Regionale (ad oggi) si articola in **6465 moduli formativi associati alle varie aree professionali**, attivati nelle varie sedi degli Enti di formazione, distribuite su tutto il territorio regionale

Il Catalogo Regionale è pubblicato sul portale tematico regionale al seguente indirizzo:
http://formazionelavoro.regione.emilia-romagna.it/apprendistato/approfondimenti/apprendistato-professionalizzante-1/offerta-formativa/offerta-formativa

# L'ASSEGNO FORMATIVO (VOUCHER)

La Regione finanzia la formazione esterna all'azienda attraverso un **voucher di € 500 per ogni annualità,** nel limite delle risorse disponibili

Il voucher viene erogato agli enti di formazione, in nome e per conto degli apprendisti stessi (riproporzionando l'importo in presenza di crediti formativi sulla sicurezza).

La frequenza è obbligatoria; l'Assegno Formativo (voucher) è riconosciuto all'apprendista al raggiungimento di una frequenza minima di almeno l'80% delle ore previste per ogni annualità e di almeno il 90% della formazione sulla sicurezza; le assenze possono essere recuperate e/o ne devono essere documentate le motivazioni per "giusta causa", a completamento del 100%

Verrà previsto un finanziamento dedicato per l'erogazione del servizio di Formalizzazione e Certificazione delle Competenze

## Apprendistato professionalizzante o di mestiere stagionale - disposizioni specifiche -

Le ore di formazione e l'importo dei voucher sono parametrati alla durata dei contratti come segue:

contratti di durata **da 0 a 3 mesi**:
10 ore di formazione
voucher di € 120

contratti di durata **da 3 a 4 mesi:**
15 di formazione
voucher di € 180

contratti di durata di **oltre 4 mesi**:
40 ore di formazione
voucher di € 500

# APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA (art. 5 D.lgs. 167/2011)

## La disciplina regionale

## RIFERIMENTI NORMATIVI (1/2)

**DGR n 775/2012 del 11.6.12**

**Protocolli di intesa** tra Regione Emilia-Romagna Parti Sociali e Università operanti in Regione **sottoscritti in data 19.6.12**

**DGR 860/2012 del 25.6.2012** - Presa d'atto della sottoscrizione dei Protocolli d'Intesa tra Regione, Università e Parti Sociali per la regolamentazione regionale dell'apprendistato di alta formazione e precisazioni in merito alla DGR 775/2012 di attuazione delle norme sull'apprendistato di cui al D.Lgs. n. 167/2011, con l'approvazione di:

- "**Regole di accesso** dei giovani al contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca" (Allegato 1);
- "**Fac-simile della "Convenzione** tra Università e Azienda per l'attivazione del contratto di apprendistato di alta formazione" (Allegato 2)
- **Fac-simile del "Piano formativo individuale per apprendisti in alta formazione"**, da utilizzare qualora la contrattazione collettiva nazionale di lavoro non abbia definito appositi moduli o formulari (Allegato 3)

## RIFERIMENTI NORMATIVI (2/2)

**DGR 1151/2012 del 30.7.2012 -** Approvazione degli Avvisi e delle modalità di acquisizione dell'offerta formativa per il conseguimento dei titoli universitari di Dottore, Dottore magistrale, Master di primo livello e Master di secondo livello in apprendistato di alta formazione e di ricerca ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 167/2011 e dell'art. 30 L.R. 17/2005, e delle modalità di assegnazione ed erogazione degli assegni formativi (voucher)

**DGR n. 1021/2013 del 23.7.2013** - "Approvazione dell'Avviso relativo alle modalità di acquisizione dell'offerta formativa per il conseguimento del titolo universitario di Dottore di ricerca in apprendistato di alta formazione ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 167/2011 e dell'art. 30 l.r. 17/2005, modalità di assegnazione ed erogazione degli assegni formativi (voucher) e modifica alla DGR 1151/2012"

**DETERMINAZIONE n° 6989 del 14.06.2013** - Linee Guida per la gestione dell'offerta formativa nell'ambito dei contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca per l'acquisizione dei titoli universitari di Dottore, Dottore magistrale, Dottore di ricerca, Master di I e II livello

## RACCORDO CON L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Come previsto dalla DGR 860/2012 all'Allegato 1, il contratto di apprendistato di alta formazione **può essere preceduto da un contratto di apprendistato professionalizzante**, sottoscritto tra le medesime parti, secondo le seguenti previsioni:

- sottoscrizione da parte di azienda ed apprendista di un contratto di apprendistato per l'acquisizione dei titoli di master di primo o secondo livello, dottorato di ricerca e laurea triennale o magistrale, **previa risoluzione consensuale del rapporto di apprendistato professionalizzante** e a condizione che l'apprendista stesso abbia i requisiti di accesso previsti dagli Atenei

- **comunicazioni da parte dell'azienda della cessazione** del contratto di apprendistato professionalizzante e della nuova assunzione con contratto di alto apprendistato, con le modalità ed i termini definiti dall'art. 4-bis del D.lgs. 181/2000 e successive modifiche

- l'inquadramento contrattuale attribuito, nel costituito rapporto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, deve **tenere conto dell'esperienza maturata**, così come della formazione acquisita nel rapporto di apprendistato professionalizzante

# LA STRUTTURA DELL'OFFERTA FORMATIVA (1/2)

| TITOLO DI STUDIO DA CONSEGUIRE | REQUISITI E/O CFU (Crediti Formativi Universitari) PER ACCEDERE AL CONTRATTO | MESI DURATA CONTRATTO |
|---|---|---|
| Laurea triennale | essere in possesso da un min di 100 ad un max di 120 CFU | da 12 a 36 |
| Laurea magistrale | essere in possesso da un min di 50 ad un max di 80 CFU | |
| Laurea magistrale ciclo unico | essere in possesso da un min di 200 ad un max di 240 CFU | |
| Master di 1°livello | essere in possesso dei requisiti stabiliti per l'iscrizione al corso universitario di master | da 12 a 24 |
| Master di 2°livello | | |
| Dottore di ricerca | • titolo di studio e-o titoli stabiliti dall'ateneo<br>• superamento del concorso di ammissione al corso | da 24 a 48 |

# LA STRUTTURA DELL'OFFERTA FORMATIVA (2/2)

| TITOLO DI STUDIO DA CONSEGUIRE | OBBLIGO FORMATIVO | RICONOSCIMENTO CFU PER FORMAZIONE FORMALE IN AZIENDA |
|---|---|---|
| Laurea triennale | 240 ore annue di apprendimento formale di cui 150 in azienda e 90 di permessi retribuiti a fronte di attività accademiche svolte dallo studente | da un min di 12 ad un max di 25 CFU. |
| Laurea magistrale | | |
| Laurea magistrale ciclo unico | | |
| Master di 1°livello | 1500 ore/60 CFU di cui:<br>➢ 480 ore di didattica secondo accordo tra ateneo e azienda<br>➢ 500 ore di formazione in azienda<br>➢ 520 ore di studio individuale | almeno il 30% dei 60 CFU deve essere conseguito dalla valorizzazione della formazione interna all'azienda. |
| Master di 2°livello | | |
| Dottore di ricerca | non meno di 120 ore annue di attività didattica e di apprendimento formale | non previsti |

## L'APPRENDISTATO IN EMILIA ROMAGNA: Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 5)

| TITOLO | ASSEGNO FORMATIVO (VOUCHER) |
|---|---|
| Laurea triennale | Il Voucher è attribuito ed erogato annualmente all'apprendista per il rimborso delle spese sostenute, in via anticipata rispetto al raggiungimento del requisito minimo di frequenza (con fidejussione rimborsabile) o a consuntivo<br>Importo annuo massimo di € 5.000 (di cui massimo 2.500 per servizi personalizzati) per massimo 3 annualità |
| Laurea magistrale | |
| Laurea magistrale a ciclo unico | |
| Master di 1°livello | Il voucher ha come destinatario l'apprendista, è finalizzato al rimborso del costo di partecipazione ai corsi di Master, nel rispetto del massimale di € 6.000.<br>E' erogato dalla Regione Emilia-Romagna direttamente alla singola Università, in nome e per conto del destinatario, che appositamente delega l'Università all'incasso con il modulo "dichiarazione di impegno" |
| Master di 2°livello | |
| Dottore di ricerca | Il voucher ha come destinatario l'apprendista, è finalizzato al rimborso del costo di partecipazione ai corsi di Dottorato di ricerca in alto apprendistato, nel rispetto del massimale di € 2.500 per ogni annualità, per un massimo di € 7.500 per tre annualità<br>E' erogato dalla Regione Emilia-Romagna direttamente alla singola Università, in nome e per conto del destinatario, che appositamente delega l'Università all'incasso con il modulo "dichiarazione di impegno" |

- **Testo Unico Apprendistato** → prevede la possibilità di assumere apprendisti anche "indirettamente, per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro"

- **Legge n. 134/2012, di conversione del c.d. "Decreto Sviluppo"** → ha previsto la possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo indeterminato in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti in apprendistato

- **Legge di Riforma del Lavoro** → dal 1° gennaio 2013, ha escluso la possibilità di "assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato"

## ASPETTI PRINCIPALI LEGATI ALLA NATURA CONTRATTUALE DELL'APPRENDISTATO D.lgs. 167/2011: OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE

Italialavoro

### INCENTIVI CONTRIBUTIVI (aziende oltre 9 dipendenti)

La contribuzione a carico dei datori di lavoro ridotta al 10% della retribuzione imponibile. Dal 1/1/2013, viene aggiunto il contributo A.s.p.i. (Assicurazione sociale per l'impiego) pari al 1,61%

### INCENTIVI CONTRIBUTIVI (aziende fino a 9 dipendenti)

Aliquote ordinarie : primo anno 1,5%, secondo anno 3%, annualità successive 10%

Dal 1°gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 è previsto uno sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto. Per contratti di durata superiore (figure artigiane) dopo i primi 3 anni: aliquota ordinaria del 10% (Legge di stabilità L.183/2011 - art. 22)
Dal 1/1/2013, viene aggiunto il contributo A.s.p.i. (Assicurazione sociale per l'impiego) pari al 1,61%

Circolare INPS n. 128 del 2/11/2012
Il regime contributivo agevolato relativo ai primi 3 anni rientra nei vincoli per gli aiuti di Stato in «deminimis» , di cui al Reg. CE n. 1998/2006

### SGRAVI FISCALI

Le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dalla base per il calcolo dell'IRAP

### INCENTIVI CONTRIBUTIVI (lavoratori in mobilità)

Per tutti i rapporti di apprendistato instaurati, con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità l'aliquota è del 10% per i primi 18 mesi

### INCENTIVI NORMATIVI

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti (quali la normativa sul collocamento mirato) o dalla contrattazione collettiva

### INCENTIVI CONTRIBUTIVI per prosecuzione contratto

I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione (escluso mobilità)

## INCENTIVI PER ASSUNZIONI L99/2013 e CIRCOLARE INPS 131/2013

Italialavoro

### LEGGE 99/2013 Art.2

### INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI LAVORATORI GIOVANI

**L'art. 1, al fine di promuovere forme di occupazione stabile per giovani *fino a 29 anni di età istituisce in via sperimentale e nel limite delle risorse specificamente stanziate un* INCENTIVO PER I DATORI DI LAVORO (nel rispetto dell'art. 40 Reg. CE n° 800/2008) consistente in uno sgravio contributivo a favore di quelle imprese che assumano con contratto di lavoro a tempo indeterminato *giovani tra i 18 e 29 anni, privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi oppure privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.***

**L'incentivo, pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e di importo massimo di 650,00 Euro mensili per lavoratore, è corrisposto per un periodo di 18 mesi.**

**Nell'ipotesi di "trasformazione a tempo indeterminato" di rapporti già in essere, il periodo di incentivazione è di 12 mesi. Alla trasformazione deve comunque corrispondere entro un mese un'ulteriore assunzione di lavoratore con contratto di lavoro dipendente.**

### Circolare INPS 131/2013

*Con la circolare (e relativi allegati) si forniscono precisazioni normative ed indicazioni operative per l'ammissione all'incentivo e per la sua fruizione.*
Si specifica, in particolare, che per *"giovani fino a 29 anni di età"* si intende: *"persone che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto 18 anni e non abbiano ancora compiuto 30 anni".*
L'incentivo spetta per l'assunzione di apprendisti

Essendo il rapporto di **apprendistato** già caratterizzato da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, **l'incentivo per l'assunzione di un apprendista non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista** *(es.: l'impresa assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art.1 dl 76/2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale).*

**Le risorse destinate al finanziamento dell'incentivo sono ripartite tra le regioni e le province autonome nelle misure individuate con decreto del MLPS (cfr. allegato 2 alla circolare)**

# COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (CO) E CONTRATTO DI APPRENDISTATO

**Invio delle CO:**
si utilizza il sistema telematico messo a disposizione dalla Regione di competenza della sede operativa ove avviene l'assunzione (in Emilia-Romagna il SARE) oppure il sistema dove l'azienda ha accentrato tutte le CO (ad es. nel caso di aziende multilocalizzate)

**Comunicazione di assunzione:**

- Indicare la **tipologia di apprendistato** prescelta tra le seguenti:
  **A.03.08** - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE
  **A.03.09** - APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE
  **A.03.10** - APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA
- Indicare la **data di fine periodo formativo** nell'apposita sezione:

DATA FINE PERIODO FORMATIVO.

In caso di assunzione di **apprendista stagionale professionalizzante** occorre:

- valorizzare il flag stagionale: SI
- compilare entrambe le sezioni: DATA FINE PERIODO FORMATIVO e DATA DI FINE RAPPORTO.
  Le due date devono coincidere

# COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE E GESTIONE DEL CONTRATTO

**Caso di prolungamento del contratto per sospensione involontaria del rapporto:** effettuare comunicazione di proroga inserendo nel campo DATA FINE PROROGA la nuova data di fine periodo formativo

**Casi di trasformazione del contratto :**

- apprendisti assunti prima del 25/10/2011: la comunicazione di trasformazione è obbligatoria, indicando come causale di trasformazione
  **AI -** TRASFORMAZIONE DA CONTRATTO DI APPRENDISTATO A CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO
- apprendisti assunti dal del 25/10/2011: la trasformazione non va comunicata.
  La trasformazione va comunicata solo per termine anticipato del periodo formativo, indicando come causale di trasformazione
  **FF-** FINE PERIODO FORMATIVO

**Cessazione del contratto di apprendistato:** comunicazione da effettuare in caso di

- cessazione del rapporto causa dimissioni o licenziamento (per giusta causa o giustificato motivo) prima della fine del periodo formativo
- recesso al termine del periodo formativo