

APPRENDISTATO DUALE

(Artt.43 e 45 - D.Lgs.81/2015)



ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Anna Porfido

19/12/2017, Torino



Apprendistato nel sistema duale

- Introduzione
- Aspetti generali
 - Organizzazione didattica
 - Stipula protocollo
 - I soggetti interessati
 - Istituzione formativa
 - Funzioni tutor
 - Minorenni
 - Retribuzione
 - Contribuzione e compilazione Uniemens

Apprendistato di 1° livello

- Durata
- Formazione
- Recap

L' APPRENDISTATO NEL SISTEMA DUALE



I percorsi formativi in apprendistato nel sistema duale di cui agli **artt. 43 e 45 del D.Lgs. 81/2015** sono funzionali al conseguimento, mediante l'integrazione organica tra **formazione e lavoro**, dei titoli di istruzione e formazione e delle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'art. 8 del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualifiche (EQF).

APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO (Art.43 - D.Lgs. 81/2015)

- Qualifica e diploma professionale
- Diploma di istruzione secondaria superiore
- Certificato di specializzazione tecnica superiore



APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA (Art.45 - D.Lgs, 81/2015)

- Diploma di Istruzione Tecnica Superiore –ITS
- Alta formazione artistica, musicale, coreutica
- Laurea triennale o magistrale
- Master di I° e II° livello
- Dottorato di ricerca
- Qualificazioni professionali (attività di ricerca e praticantato accesso professioni ordinistiche)



ORGANIZZAZIONE DIDATTICA

L'organizzazione didattica dei percorsi si articola in periodi di “**formazione interna**” e “**formazione esterna**” all'impresa, si svolgono, rispettivamente, sul luogo di lavoro e presso l'istituzione formativa, si integrano, ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali, e che si realizzano sulla base del **protocollo**. La durata complessiva del percorso è costituita dalla somma dei periodi di formazione interna ed esterna previsti dai relativi ordinamenti.

STIPULA DEL PROTOCOLLO

Al fine di procedere all'assunzione con contratto di apprendistato, il **datore di lavoro** deve **sottoscrivere un protocollo** con l'**istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto, che vada a stabilire il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto ministeriale (**art.43, c.6, D.Lgs n.81/2015**).

E' cura del datore di lavoro fornire agli apprendisti e, in caso di **apprendisti minorenni**, anche ai titolari della **responsabilità genitoriale**, le informazioni e la formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro in conformità alla normativa vigente.



DATORI DI LAVORO

LAVORATORI

REQUISITI

Tutti i datori di lavoro, di qualsiasi settore di attività, in possesso dei seguenti requisiti:

- Capacità strutturali: spazi strutturali
- Capacità tecniche: disponibilità strumentale
- Capacità formative: disponibilità di uno o più tutor



Nel caso dell'apprendistato di 1° livello:

Soggetti che abbiano compiuto **15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età**, in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado

Nel caso di apprendistato di alta formazione e di ricerca:

Soggetti di età compresa tra i **18 anni e 29 anni** (di età inferiore ai 30 al momento dell'assunzione), che siano in possesso dei **requisiti previsti dall'art.45 del D.lgs.81/2015.**



Informare l'apprendista

Definire PFI

↪ *Costituisce parte integrante del contratto ed è definito insieme al datore di lavoro e all'apprendista. Redatto in forma scritta ai fini di prova.*

ISTITUZIONE
FORMATIVA

Monitorare e valutare il percorso dell'apprendista

Individuare tutor formativo



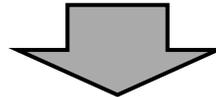


FUNZIONI TUTOR AZIENDALE

Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, **affianca** l'apprendista nella fase di inserimento nell'impresa, lo **assiste** nel percorso di formazione interna e gli **trasmette** le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

FUNZIONI TUTOR FORMATIVO

Le istituzioni formative individuano un tutor formativo che ha il compito di **promuovere** il successo del percorso dell'apprendista, di **favorire** il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro al fine di **garantire** l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.



Il tutor aziendale, in collaborazione con il tutor formativo, partecipa alla **compilazione** del dossier individuale dell'apprendista e fornisce all'istituzione formativa tutti gli elementi utili per la valutazione delle attività dell'apprendista, nonché per l'efficacia del processo formativo.

MINORENNI

- E' possibile derogare all'età minima dei 16 anni in caso di assunzione con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Tale forma contrattuale consente l'assunzione di giovani che hanno compiuto **15 anni** .
- E' possibile derogare il divieto di impiegare gli adolescenti ad una serie di specifiche lavorazioni, processi e mansioni, qualora l'adibizione a tali mansioni sia finalizzata ad indispensabili motivi didattici o di formazione professionale purché si svolga sotto la **sorveglianza di formatori competenti** e **previa autorizzazione** della Direzione Territoriale del Lavoro e **parere favorevole** dell'ASL competente sul territorio.

Prima di adibire i minori a lavoro, il datore di lavoro ha l'**obbligo** ad effettuare la **valutazione dei rischi** ai sensi della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



MINORENNI – VISITA MEDICA D'IDONEITA'

Il Legislatore ha recentemente abrogato, limitatamente alle lavorazioni non a rischio, il certificato medico di idoneità per l'assunzione (D.L. 21 giugno 2013, n.69, art.42).

Pertanto, permane esclusivamente **l'obbligo** della **visita medica preventiva e periodica**, da parte **del medico competente**, per valutare l' idoneità al lavoro di tutti quei minorenni adibiti a lavorazioni per le quali la valutazione dei rischi ha evidenziato dei rischi per la salute e per le quali pertanto esiste **l'obbligo della sorveglianza sanitaria**.

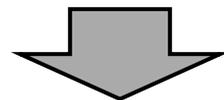
Il giudizio sull'idoneità o sull'inidoneità parziale o temporanea o totale del minore al lavoro deve essere comunicato per iscritto al datore di lavoro, al lavoratore e ai titolari della responsabilità genitoriale. I minori che, a seguito di visita medica, risultano non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso. L'adibizione dei minori non idonei è punita con l'arresto fino a sei mesi.





RETRIBUZIONE DELL' APPRENDISTA

"Articoli 43 comma 7, e 45 comma 3 del D.Lgs. 81/2015"



FORMAZIONE ESTERNA

Il datore di lavoro è **esonerato** da ogni obbligo retributivo rispetto alle ore svolte dall'apprendista presso l'istituzione formativa.

FORMAZIONE INTERNA

Per le ore di formazione svolte presso l'impresa, al **lavoratore** è riconosciuta una **retribuzione** oraria pari al **10 per cento** di quella dovuta.

ORE LAVORATE

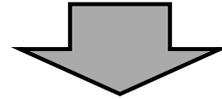
Da CCNL, se previsto l'Apprendistato di 1° livello si fa riferimento a quest'ultimo altrimenti all'Apprendistato Professionalizzante.





CONTRIBUZIONE

"Messaggio n. 2499 Inps del 16/06/2017"



L'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro da calcolare sulla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziale è stata **ridotta** dal 10 % **al 5%** (art 1, comma 773, legge 27 dicembre 2006 n. 296).
Si applica a tutti i lavoratori a prescindere dal limite dimensionale, di conseguenza, **non è ammessa la riduzione contributiva** per le aziende che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove.
E' riconosciuto lo **sggravio totale** dei **contributi** a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'**ASPI (1,31)** e del contributo dello **0,30%**, previsto per la formazione professionale (ex art. 25, L. n. 845/1978).

Aliquota 5% | carico del datore di lavoro

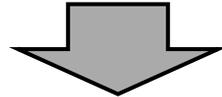
Aliquota 5.84% | carico del lavoratore





COMPILAZIONE UNIEMENS

"Messaggio n. 2499 Inps del 16/06/2017"



- **Codice compilazione**

Elemento <Qualifica1> valorizzazione del codice "5"
con la compilazione dell'elemento <TipoLavoratore> "PA" (1°livello) o "PC" (3°livello)
<TipoContribuzione> J9 o K9 per apprendisti occupati in sotterraneo iscritto al Fondo minatori.

- **Non è dovuto il contributo** di licenziamento e per la compilazione dei flussi UniEmens è stato istituito un codice nell'elemento <Tipo cessazione> 1R.



DURATA

La durata del contratto di apprendistato **non** può essere **inferiore a 6 mesi né superiore a:**

- **3 anni**, per il conseguimento della **qualifica professionale**
- **4 anni**, per il conseguimento del **diploma professionale**

La durata effettiva del contratto può essere ridotta, nell'ambito del PFI definito dall'istituzione formativa.

PROROGA

Il contratto può essere **prorogato fino a 1 anno**, per iscritto e previo aggiornamento del PFI,seguenti casi:

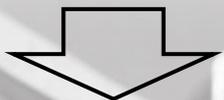
- L'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale e intenda consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche
- Al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.

Conseguito la qualifica o il diploma professionale è possibile **trasformare** il contratto in essere in **apprendistato professionalizzante**.



FORMAZIONE

“artt. 17 e 18 del D.Lgs. 226/2005”



FORMAZIONE ESTERNA

- Qualifica professionale
↳ 440 ore
- Diploma professionale
↳ 360 ore

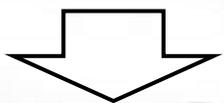
FORMAZIONE INTERNA

- Qualifica professionale
550 ore ↩
- Diploma professionale
630 ore ↩



DURATA

La durata del contratto di apprendistato **non** può essere **inferiore a 6 mesi né superiore a 2 anni**.



PROROGA

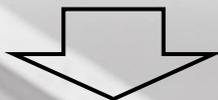
Il contratto può essere **prorogato fino a 1 anno**, per iscritto e previo aggiornamento del PFI nel caso in cui, al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore.



Conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore è possibile **trasformare** il contratto in essere in **apprendistato professionalizzante**.

FORMAZIONE

“D.P.R. nn.87,88 e 89 del 2010, D.I. 12 ottobre2015”

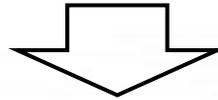


| Tipologia di percorso scolastico | Durata ordinamentale | | Formazione esterna presso la scuola | | Formazione interna presso il datore di lavoro | |
|----------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------------------|------------------------|---|------------------------|
| | Durate annue [h] | Durate settimanali [h] | Durate annue [h] | Durate settimanali [h] | Durate annue [h] | Durate settimanali [h] |
| ISTITUTI TECNICI E PROFESSIONALI | 1.056 | 32 | 660 | 20 | 396 | 12 |
| LICEI ARTISTICI | 1.155 | 35 | 726 | 22 | 429 | 13 |
| LICEI CLASSICI | 1.023 | 31 | 660 | 20 | 363 | 11 |
| LICEI SCIENTIFICI E LINGUISTICI | 990 | 30 | 627 | 19 | 363 | 11 |
| LICEI MUSICALI E COREUTICI | 1.056 | 32 | 660 | 20 | 396 | 12 |



DURATA

La durata del contratto di apprendistato **non** può essere **inferiore a 6 mesi né superiore a 1 anno**.



PROROGA

Il contratto può essere **prorogato fino a 1 anno**, per iscritto e previo aggiornamento del PFI nel caso in cui, al termine del percorso realizzato, l'apprendista non abbia conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore.



Conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile **trasformare** il contratto in essere in **apprendistato professionalizzante**.

FORMAZIONE

“artt. 09 e 10 del D.P.C. 25 gennaio 2008”

Formazione esterna 400 ore

Formazione interna 400 o 600 ore

RECAP

Il datore di lavoro deve:

- 1) verificare i **requisiti soggettivi** del candidato;
- 2) verificare l'**eventuale obbligo di riserva** in caso di apprendisti diversamente abili (*art. 11, L. n. 68/1999*; v. **Assunzione obbligatoria di lavoratore disabile o appartenente a categoria protetta**);
- 3) verificare il **numero massimo di apprendisti ospitabili** in azienda rispetto al numero di dipendenti;
- 4) verificare il rispetto di un eventuale **onere di stabilizzazione** previsto dal CCNL;
- 5) verificare i requisiti del candidato **tutor/referente** e provvedere alla nomina;
- 6) sottoscrivere un **Protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi;
- 7) provvedere alla redazione in **forma scritta del contratto di lavoro** con indicazione , in forma sintetica, del **piano formativo individuale**;
- 8) effettuare le **visite mediche**, se prescritte;
- 9) determinare la **retribuzione** in osservanza del divieto di cottimo (fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre deve riconoscere, per le ore di formazione a suo carico, il 10% della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore);
- 10) determinare l'**orario di lavoro** in considerazione dei limiti previsti per i minorenni, per il lavoro notturno e per il part-time;
- 11) determinare l'**inquadramento** fino a due livelli inferiori;
- 12) effettuare la **comunicazione telematica obbligatoria** di inizio rapporto secondo il modello unificato definito dall'ANPAL, accedendo ai servizi informatici messi a disposizione da Regioni e Province autonome, seguendo le istruzioni dettate per la generalità dei dipendenti (v. anche **Comunicazioni obbligatorie telematiche in materia di rapporto di lavoro**).
- 13) determinare, denunciare e versare la contribuzione INPS, tenuto conto dei benefici contributivi riconosciuti dall'*art. 32 D.Lgs. n. 150/2015* per le assunzioni effettuate nel periodo 24 settembre 2015-31 dicembre 2017 (esclusione contributo di licenziamento, aliquota ridotta al 5%, sgravio dei contributi carico datore di finanziamento dell'ASPI e dello 0,30% per la formazione professionale).

