

L'Apprendistato di alta formazione e ricerca

DI CHE TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO SI TRATTA?

È un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, che consente:

- conseguire un titolo d'**istruzione tecnica superiore** (diploma ITS);
- conseguire un **titolo di studio universitario** (laurea, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, master di primo e secondo livello e dottorati di ricerca);
- svolgere **attività di ricerca**, legate a progetti di ricerca aziendali;
- assolvere al **periodo di praticantato** ai fini dell'abilitazione professionale.

A CHI SI RIVOLGE?

Giovani di età compresa tra il **18** e i **29 anni** (e **364 giorni**) in possesso di:

- diploma di istruzione secondaria superiore o professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore;
- diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

**LE IMPRESE DI TUTTI I SETTORI ECONOMICO-PRODUTTIVI
POSSONO ATTIVARE UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO .**



Questo contratto, pensato nell'ampio panorama del **SISTEMA DUALE**, vuole conciliare:



- il bisogno delle aziende di formare **nuove leve di professionisti**.
- la possibilità per le Istituzioni Formative di proporre **percorsi formativi fortemente orientati al mondo del lavoro**.



QUANTO DURA LA FORMAZIONE?

La durata minima del contratto è di **6 mesi** e quella massima è **pari alla durata ordinamentale del percorso di studi**.

Per i contratti di ricerca la durata massima non può essere superiore a tre anni (salvo ipotesi di proroga, di massimo 1 anno, prevista dalla regione di riferimento).

L'apprendista può scegliere di avviare il contratto all'inizio del percorso formativo, a percorso già iniziato o anche a percorso quasi concluso nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa (almeno sei mesi prima del conseguimento del titolo di studio).

Al conseguimento del titolo o al termine del progetto di ricerca, se non viene esercitata la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

"Al termine del periodo formativo l'apprendista e l'azienda hanno facoltà di recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo"

CHI INTERVERRÁ NELLA FORMAZIONE ?

L'apprendista sarà seguito da un **Tutor formativo** e da un **Tutor aziendale**.

Il **Tutor formativo** avrà il ruolo di assistere l'apprendista nel rapporto con l'Istituzione formativa, monitorare l'andamento del percorso ed intervenire nella valutazione iniziale, intermedia e finale.

Il **Tutor aziendale** dovrà favorire l'accoglienza e l'inserimento del lavoratore nell'impresa, affiancarlo ed assisterlo nella formazione interna e trasferire le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

Entrambi i **Tutor** collaborano alla definizione del Piano Formativo ed alla compilazione del dossier individuale.

Come si svolge la formazione?

La formazione si svolge sia in impresa, con la **formazione** cosiddetta **interna**, sia nell'istituzione formativa con la **formazione** cosiddetta **esterna** e si integra ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. Per l'apprendistato di ricerca la formazione esterna non è obbligatoria.

È un contratto vincolante?

Il contratto di apprendistato sancisce l'impegno delle parti a stringere un legame professionale a tempo indeterminato ma non è vincolante.

Al termine del percorso di apprendistato infatti il datore di lavoro e l'apprendista possono scegliere di:

continuare il rapporto che si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato;

recedere dal rapporto senza dover fornire giusta causa o giustificato motivo (nel rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).

Durante la formazione:

è fatto divieto di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di giusta causa o giustificato motivo



Il risparmio per il datore di lavoro può arrivare al 40% dei costi per l'assunzione di un apprendista

VANTAGGI

L'apprendista ha la possibilità di accedere al mercato del lavoro con un **regolare rapporto di lavoro**, sviluppando competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale e **conseguendo un titolo di studio dell'istruzione terziaria** o comunque maturando un'esperienza di ricerca.

Godendo delle tutele del lavoratore subordinato, il giovane matura contributi pensionistici, sviluppa competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale e **anticipa i tempi di ingresso nel mercato del lavoro**.

Le imprese possono beneficiare di sgravi contributivi, vantaggi retributivi e incentivi economici. In più l'impresa **ha la possibilità di co-progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di proprie specifiche esigenze e fabbisogni di competenze** e di inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze specialistiche, che possono contribuire a portare innovazione e far crescere la produttività del lavoro.

L'Istituzione formativa ha la possibilità di far crescere la propria competitività sul territorio grazie all'ampliamento dell'offerta formativa ed alla capacità di inserire i propri studenti nel mercato del lavoro. Attraverso il dialogo con le imprese del territorio ha inoltre la possibilità di rispondere più adeguatamente agli specifici fabbisogni professionali delle aziende, contribuendo anche alla riduzione del fenomeno del *"mismatch"* (incongruenza tra percorso di studi e attività lavorativa svolta) dei propri studenti.

SGRAVI CONTRIBUTIVI

Per le imprese con un numero **pari o superiore a 9 dipendenti** si applica l'aliquota del **10%** della retribuzione imponibile*.

Per imprese con **meno di 9 dipendenti** si applica*:

Per il **1° anno: 1,5%**

Per il **2° anno: 3%**

Dal **3° anno: 10%**

*All'aliquota contributiva così determinata deve aggiungersi inoltre il contributo NASPI e il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (complessivamente l'1,61%)

BENEFICI RETRIBUTIVI

La retribuzione dell'apprendista è definita dal CCNL dell'impresa e può essere:

Fino a **2 livelli inferiori** a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto;

oppure

Stabilita in misura percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto.

Inoltre Il datore di lavoro è **esonerato da ogni obbligo retributivo rispetto alle ore di formazione svolte dall'Istituzione formativa** e riconosce all'apprendista una **retribuzione pari al 10%** di quella che gli sarebbe dovuta **per le ore di formazione interna**.

Guida Operativa e allegati

Anpal Servizi ha creato una **Guida Operativa per l'attivazione del contratto di Apprendistato di alta formazione e ricerca** che illustra tutti i passaggi necessari per l'avvio di un contratto e che riporta in allegato i documenti previsti per l'attivazione del contratto e le indicazioni per la corretta compilazione dei format.

La Guida è scaricabile dal sito Internet di Anpal Servizi all'indirizzo:

www.anpalservizi.it/web/as/guida_apprendistato_iii_livello

Per maggiori informazioni

<http://www.anpalservizi.it>

<http://www.cliclavoro.gov.it>

<http://altoapprendistato.wp.unisi.it/>

info@apprendistatoafer.it



Numero Verde Unico per le Politiche del Lavoro

800.00.00.39

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

D.Lgs. 81 del 15 giugno 2015

D.M. del 12 ottobre 2015

D.Lgs. 185 del 24 settembre 2016

L.205/2017 "Legge di Stabilità 2018"

DOCUMENTI PREVISTI PER L'ATTIVAZIONE DI UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO

- Protocollo Formativo
- Piano Formativo Individuale
- Dossier Individuale

I Format sono allegati dal DM del 12 ottobre 2015 e riportati dalla Guida Operativa scaricabile al link:

www.anpalservizi.it/web/as/guida_apprendistato_iii_livello

