

*VidoLavoro del 15 giugno 2017*

# APPRENDISTATO, FORMAZIONE, LAVORO

La via italiana al sistema duale

A cura di Bruno Bravi



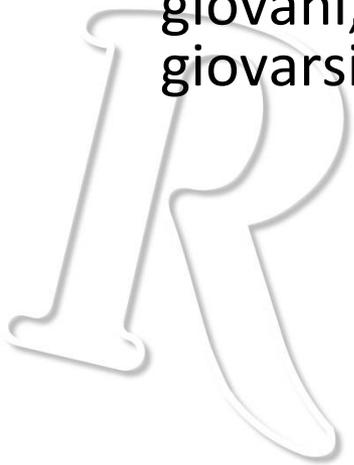
# Premessa

- Il sistema duale non è un intervento specifico, ma un approccio generale verso le politiche di **transizione tra scuola e lavoro**, che mira a consentire ai giovani, ancora inseriti nel percorso di diritto/dovere all'istruzione e formazione, di orientarsi nel mercato del lavoro, acquisire competenze spendibili ed accorciare i tempi del passaggio tra scuola ed esperienza professionale.



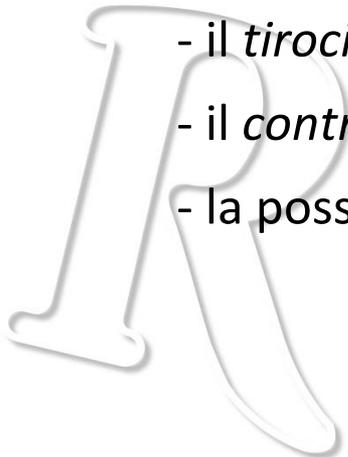
# Premessa

- Le aziende risentono molto della poca pragmaticità e praticità dei percorsi formativi, specie quelli non di tipo professionale, che immettono nel mondo della ricerca lavorativa giovani che hanno per lo più, se non esclusivamente, competenze teoriche.
- In questo panorama è, quindi, facile che un'azienda scelga di assumere risorse già dotate di esperienza scartando così i giovani, anche se attraverso la loro assunzione potrebbe giovare di particolari incentivi.



# Premessa

- Le strade che il legislatore ha deciso di percorrere per cercare di trovare una soluzione a questo problema, sono tre:
  1. L'alternanza scuola-lavoro
  2. Il c.d. sistema duale
  3. L'impresa formativa simulata (i.f.s.)
- Ciascuna di queste strade fonda la propria realizzazione su uno strumento normativo:
  - il *tirocinio curricolare*, nel caso dell'alternanza scuola-lavoro;
  - il *contratto di apprendistato*, nel caso del sistema duale;
  - la possibilità di utilizzo entrambi nel caso dell'i.f.s.



# L'alternanza scuola-lavoro

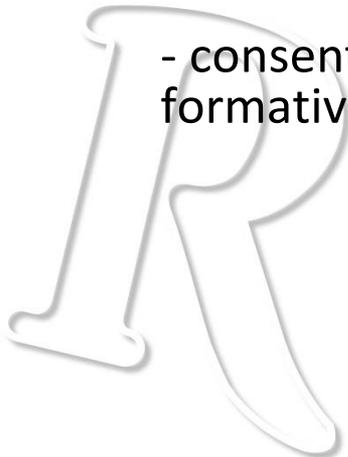
- La L. n. 53/2003 ha introdotto la possibilità di effettuare presso una limitata platea di destinatari, percorsi misti di formazione mediante “esperienze sul campo”;
- Con il D.Lgs. n. 77/2005 si è definito la “*alternanza*” come modalità di realizzazione dei corsi del secondo ciclo, sia nel sistema dei licei che nel sistema dell’istruzione e della formazione professionale, per assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l’acquisizione di competenze spendibili nel mercato del lavoro;
- La L. n. 107/2015 (c.d. *Buona scuola*), oltre a definire con chiarezza che l’alternanza scuola-lavoro è necessaria per incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, ha sancito i **percorsi obbligatori** nel sistema scolastico mediante tirocini formativi.

# L'alternanza scuola-lavoro

- Con la locuzione “alternanza scuola-lavoro” si identifica una modalità di realizzazione dei corsi di istruzione del secondo ciclo, volta ad assicurare ai giovani, oltre alle conoscenze di base, l’acquisizione di conoscenze spendibili nel mercato del lavoro.
- In sostanza i giovani, durante gli anni scolastici delle scuole superiori (scuole secondarie di II grado), affiancano alle ore scolastiche ordinarie ore in cui si affacciano, tramite lo strumento del tirocinio, sul mondo del lavoro.

# L'alternanza scuola-lavoro

- Le finalità dell'alternanza, individuate dal D.Lgs. n. 77/2005, sono:
  - avvicinare i giovani al mondo del lavoro, offrendo loro l'opportunità di ampliare conoscenze ed esperienze per rispondere meglio alle esigenze del mercato del lavoro;
  - favorire l'orientamento dei giovani, affinché siano valorizzate le loro vocazioni personali ed i loro interessi;
  - favorire il raccordo tra mondo della scuola e mondo del lavoro e contribuire allo sviluppo economico-sociale e culturale del territorio;
  - consentire al sistema scolastico di verificare la congruenza tra i percorsi formativi dei propri corsi e gli sbocchi potenziali cui gli studenti aspirano.



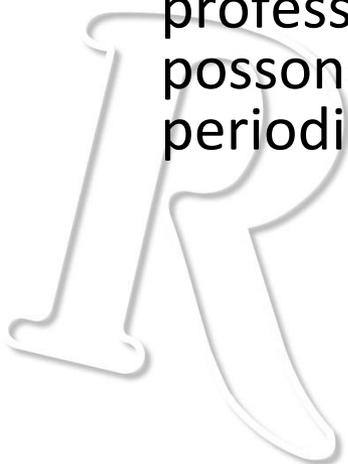
# L'alternanza scuola-lavoro

- I percorsi di alternanza scuola-lavoro sono rivolti agli studenti dai 15 ai 18 anni di età, sia nell'ambito del sistema dei licei che in quello dell'istruzione e della formazione professionale.
- I percorsi si svolgono sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica/formativa e **sulla base di convenzioni che le istituzioni scolastiche possono concludere con imprese o professionisti, ovvero con le loro associazioni di rappresentanza, con le Camere di Commercio, con Enti pubblici e privati (compresi musei ed enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI), disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di tirocinio, senza che con ciò si costituisca un rapporto individuale di lavoro.**

# L'alternanza scuola-lavoro

- I percorsi in alternanza sono strutturati in maniera flessibile e comprendono periodi di regolare formazione in aula (durante i quali, quindi, il ragazzo frequenterà la propria scuola) e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro (da svolgersi presso l'azienda).

Questi ultimi sono articolati secondo criteri di gradualità e progressività che rispettino lo sviluppo personale, culturale e professionale degli studenti in relazione alla loro età e possono essere svolti anche nel periodo estivo o durante periodi di vacanze scolastiche.



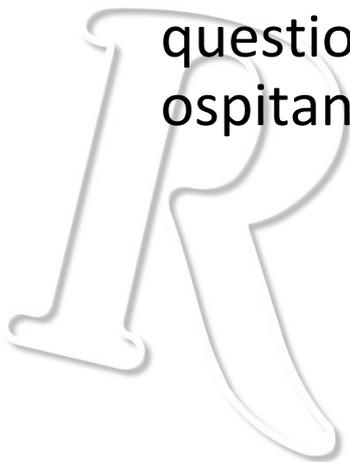
# L'alternanza scuola-lavoro

- Un'importante novità in materia di alternanza scuola-lavoro è stata introdotta dalla L. n. 107/2015 (c.d. *Buona scuola*) che, infatti, ha stabilito l'**obbligatorietà** per tutte le scuole superiori di attivare e far svolgere percorsi di alternanza scuola-lavoro ai propri studenti.
- In particolare, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, la legge ha previsto che i percorsi di alternanza scuola-lavoro, come individuati e disciplinati dal D.Lgs. n. 77/2015, devono essere attuati:
  - negli istituti tecnici e professionali, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, per una durata complessiva non inferiore a 400 ore;
  - nei licei, nel triennio, per una durata complessiva di almeno 200 ore.



# L'alternanza scuola-lavoro

- Le modalità di individuazione degli allievi da accogliere nell'ambito di percorsi di alternanza scuola-lavoro possono essere stabilite all'interno della convenzione stipulata con il Centro Formativo e possono prevedere criteri di selezione legati alla pertinenza del percorso formativo con le attività che l'allievo svolgerà presso il soggetto ospitante, ad attitudini o velleità professionali specifiche dell'allievo, a questioni logistiche (ad esempio prossimità al soggetto ospitante del domicilio dell'allievo), ecc.



# L'alternanza scuola-lavoro

- ***Sorveglianza sanitaria***

Il D.Lgs. n. 81/2008 equipara gli allievi in alternanza ai lavoratori subordinati, pertanto il soggetto ospitante è tenuto agli adempimenti previsti dalla norma, tra cui:

- la sorveglianza sanitaria
- l'individuazione dei rischi specifici
- la formazione in materia di sicurezza
- l'adozione di dispositivi di protezione

**N.B.:** *tenere presente che nella gran parte dei casi si tratta di soggetti minorenni!*

# L'alternanza scuola-lavoro

- ***Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro***

L'Inail (*circ. 21/11/2016, n. 44*) ha avuto modo di ricordare che l'assicurazione degli eventi di infortunio o malattia professionale occorsi durante le attività formative in alternanza scuola-lavoro, avviene nelle scuole pubbliche attraverso il sistema della *gestione per conto*, mentre nelle istituzioni scolastiche e formative non statali, attraverso il versamento di un *premio speciale unitario*.

Si ricorda che è a carico dell'istituto scolastico la stipula di una polizza a copertura dei danni causati dal giovane durante l'alternanza scuola-lavoro.

# L'alternanza scuola-lavoro

- **Incentivi**

- **Finanziamento all'attività di tutor:** è previsto un finanziamento di 500 € a copertura delle spese di tutoraggio, nell'ambito dell'alternanza promossa da centri di formazione professionale;
- **Assunzioni con sgravio:** dall'1/1/2017 sono agevolate le assunzioni di giovani, anche in apprendistato, compiute entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, da datori di lavoro che in precedenza hanno permesso ai giovani stessi di svolgere presso la propria azienda attività in alternanza. Ad esse viene riconosciuto uno sgravio contributivo Inps (esclusa agevolazione all'Inail), per 36 mesi, nella misura massima di € 3.250/anno.

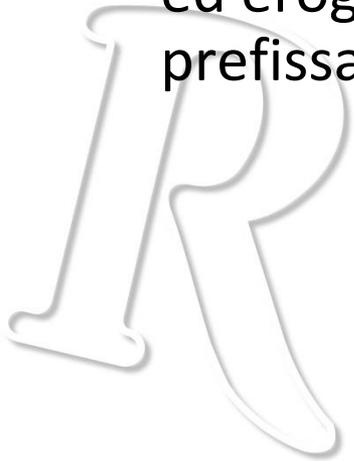
# Impresa formativa simulata

- E' definita dalla circolare del Ministero dell'Istruzione come *“una modalità con cui si realizza l'alternanza scuola lavoro, mediante la costituzione di un'azienda virtuale animata dagli studenti che svolge un'attività di mercato in rete e fa riferimento ad un'azienda reale che costituisce il modello di riferimento da emulare in ogni fase o ciclo di vita aziendale”*.
- Questa modalità può anche costituire una parte del progetto triennale di alternanza scuola lavoro.

*La partecipazione alle attività di un'impresa formativa simulata come impresa tutor consente al datore di lavoro interessato ad accogliere allievi dei percorsi in alternanza scuola lavoro o ad assumerli in apprendistato di 1° liv., di frequentare le classi per conoscere i potenziali ospiti/apprendisti e, allo stesso tempo, di far conoscere loro la realtà aziendale, i prodotti, le modalità organizzative ed operative, così da favorirne il futuro inserimento.*

# L'apprendistato

- L'apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani.
- I datori di lavoro, a fronte di una serie di vantaggi normativi, retributivi, contributivi e fiscali rispetto ad un normale contratto di lavoro subordinato, devono corrispondere all'apprendista la retribuzione per la prestazione lavorativa ed erogare la formazione per conseguire gli obiettivi prefissati.



# Tipologie di apprendistato

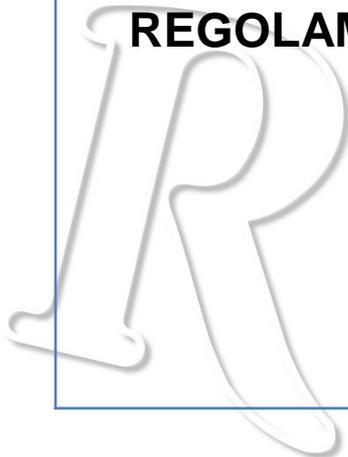
D.Lgs. 81/2015 (Jobs Act):

- 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 ricerca (*Art. 45*).



# Apprendistato di 1° liv.

<b>REQUISITI</b>	Possono essere assunti in <u>tutti i settori di attività</u> coloro che abbiano <b>un età compresa tra i 15 e i 25 anni</b> non compiuti.
<b>DURATA</b>	La durata è determinata in funzione della qualifica o del diploma da conseguire e <b>non può essere in ogni caso inferiore a 6 mesi né superiore a 3 anni (4 in caso di diploma professionale quadriennale)</b>
<b>REGOLAMENTAZIONE</b>	La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni ed alle province autonome d'intesa con il Ministero del Lavoro e le Parti Sociali.

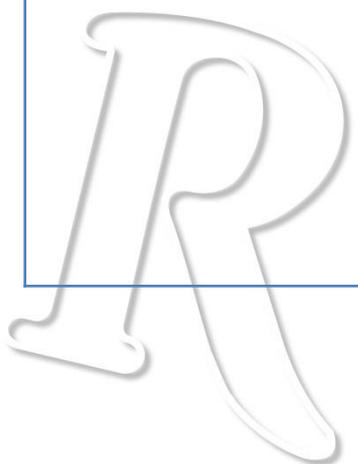


# Apprendistato professionalizzante (2° liv.)

<p><b>REQUISITI</b></p>	<p>Possono essere assunti in tutti i settori di attività coloro che abbiano <b>un'età compresa tra i 18 e i 29 anni (17 anni per i soggetti già in possesso di qualifica professionale).</b></p>
<p><b>DURATA</b></p>	<p>La durata <b>non può essere inferiore a 6 mesi né, in ogni caso, superiore a 3 anni</b> (5 anni per le figure professionali dell'artigianato)</p>
<p><b>REGOLAMENTAZIONE</b></p> 	<p>Gli accordi interconfederali e i CCNL stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione, nonché la durata del contratto. La formazione, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, dovrà essere integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalla Regione, interna od esterna alla azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo max di 120 ore</p>

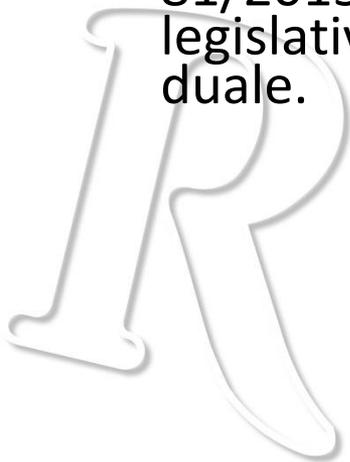
# Apprendistato di alta formazione e ricerca (3° liv.)

<b>REQUISITI</b>	Possono essere assunti in tutti i settori di attività coloro che abbiano <b>un'età compresa tra i 18 e i 29 anni</b> .
<b>DURATA</b>	Rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione.
<b>REGOLAMENTAZIONE</b>	La regolamentazione e la durata è rimessa alle regioni. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i singoli datori di lavoro e le Università.



# Apprendistato di 1° e di 3° liv.

- Questi tipi di contratto consentono di coniugare esperienza di lavoro all'interno del proprio percorso di studio ed istruzione, sviluppando competenze richieste dal mercato del lavoro già durante il percorso di studio.
- I percorsi così realizzati hanno struttura flessibile, articolandosi in periodi di formazione in aula e periodi di formazione sul posto di lavoro, in un **sistema**, appunto, **duale**.
- A dare forma definitiva al sistema duale ha provveduto il D.Lgs. 81/2015, conferendo un riconoscimento definitivo ed a livello legislativo dell'apprendistato come tipologia contrattuale di tipo duale.



# I requisiti del datore di lavoro

- Al soggetto ospitante non sono richiesti specifici requisiti, ma è opportuno che sia in possesso di alcuni di essi, che possono essere divisi in tre distinte categorie:
  - **capacità strutturali**, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche;
  - **capacità tecniche**, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
  - **capacità formative**, consistenti nel garantire la disponibilità di uno o più *tutor aziendali* per lo svolgimento dei compiti previsti dal piano formativo individuale.

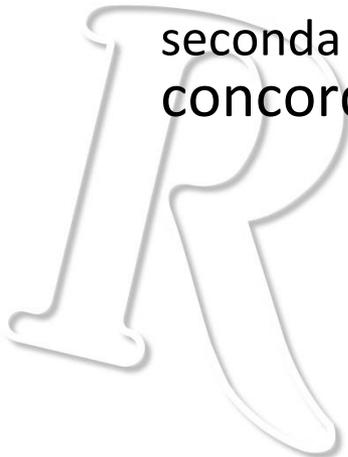


# Apprendistato di 1° livello

- La qualifica o il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, a cui è finalizzato il contratto di apprendistato di 1° livello, è un titolo di studio riconosciuto a livello nazionale, ma rilasciato dalle Regioni.
- I percorsi per ottenere la qualifica e il diploma vengono erogati dai centri di formazione professionale accreditati dalla regione o dalle scuole secondarie di secondo grado.
- Per attivare un contratto di apprendistato di 1° liv., l'azienda dovrà fare riferimento alle regole e modalità regionali e contattare un centro accreditato che gestisca percorsi relativi all'area professionale corrispondente all'attività lavorativa che l'apprendista è chiamato a svolgere.

# Apprendistato di 1° livello

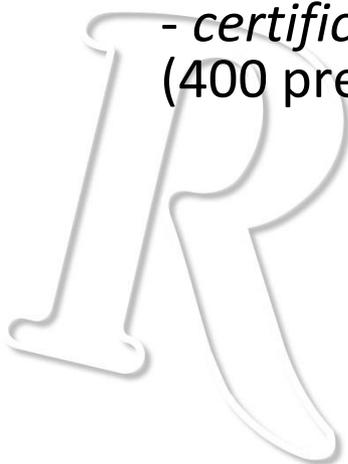
- Operativamente, il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve sottoscrivere con il centro di formazione professionale un protocollo, all'interno del quale vengono regolamentati i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro nella realizzazione del percorso di apprendistato, la durata del contratto stesso (min. 6 mesi per tutti i percorsi e max 3 o 4 anni a seconda del titolo di studio da raggiungere), nonché viene concordemente definito il Piano Formativo Individuale (PFI)



# Apprendistato di 1° livello

- La quantità di formazione annua prevista, che va riportata anche nel PFI, è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire:
  - *qualifica professionale*: 990 ore complessive (440 ore presso istituzione formativa e 550 ore presso il datore di lavoro);
  - *diploma professionale*: 990 ore complessive (360 presso istituzione formativa e 630 in azienda);
  - *certificato di specializzazione tecnica superiore*: 800/1000 ore (400 presso istituzione formativa e 400/600 presso l'azienda);

*segue*



# Apprendistato di 1° livello

- Diploma di istruzione secondaria superiore, secondo lo schema che segue:

<i><b>Percorso scolastico</b></i>	<i><b>Durata ordinamentale</b></i>	<i><b>Formaz. Esterna (scuola)</b></i>	<i><b>Formaz. Interna (azienda)</b></i>
Ist. tecnici e professionali	1.056	660	396
Licei artistici	1.155	726	429
Licei classici	1.023	660	363
Licei scientifici e linguistici	990	627	363
Licei musicali e coreutici	1.056	660	396

# Apprendistato di 1° livello

- Il trattamento normativo di un apprendista è quello stabilito dal ccnl di riferimento per quanto riguarda l'orario di lavoro, le ferie, i permessi, ecc., mentre per quanto riguarda la **retribuzione**, essa è prevista in entità differenziate in funzione della tipologia di attività:
  - per le ore di formazione *esterna* (cioè quella svolta presso la scuola), il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
  - per le ore di formazione *interna* (cioè on the job presso l'azienda), quest'ultima riconoscerà una retribuzione pari al 10% di quella spettante;
  - per le restanti ore di prestazione lavorativa, è prevista la corresponsione della retribuzione stabilita dal ccnl per la generalità degli apprendisti.

# Apprendistato di 1° livello

- Come detto, la durata è prevista fino al raggiungimento della qualifica o diploma professionale, ma è possibile, allo scopo di consentire il conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali, la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante; in tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può essere superiore a quella individuata dai ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.



# Apprendistato di 1° livello

- Inoltre, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati (che abbiano concluso positivamente i percorsi in oggetto), ai fini del consolidamento e dell'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, rilevanti anche ai fini del conseguimento di certificati di specializzazione tecnica superiore.
- Possono altresì prorogare di un anno il rapporto di apprendistato nel caso in cui lo studente non abbia conseguito il titolo al termine del percorso formativo.

# Apprendistato di 1° livello

- Nell'ambito di questa tipologia contrattuale, la norma prevede che il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa, costituisce giustificato motivo di licenziamento.
- Al di fuori di questa particolare casistica, si ricorda che al termine del periodo di apprendistato (di qualsiasi tipologia) le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 Cod. Civ. con preavviso decorrente dal medesimo termine, e che durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.



# Apprendistato di alta formazione e ricerca (3° livello)

- Il contratto di apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo universitario o di alta formazione ha un duplice obiettivo:
  - l'assunzione di un giovane tra i 18 ed i 29 anni, in possesso del titolo di studio idoneo per l'attivazione del contratto finalizzato a plasmare una figura altamente professionale con competenze specialistiche che possano favorire la crescita e l'innovazione dell'impresa;
  - l'opportunità di conseguire un titolo accademico o di alta formazione attraverso una modalità didattica per competenze favorita dall'interazione tra l'istituzione che rilascia il titolo di studio e l'impresa o, in alternativa al conseguimento di un titolo, per svolgere attività di ricerca.

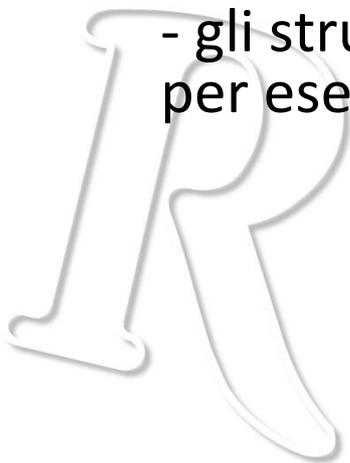


## Apprendistato di alta formazione e ricerca (3° livello)

- Il datore di lavoro che intenda stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto.
- Il PFI viene redatto dall'istituzione universitaria o di alta formazione con il coinvolgimento del datore di lavoro, ed è parte integrante del contratto.
- Per quanto riguarda la regolamentazione del contratto (quantità di formazione, retribuzione, ecc.), è del tutto simile a quella prevista per il contratto di 1° livello.

# Apprendistato di 1° e di 3° livello

- Per organizzare e **gestire efficacemente la formazione interna all'azienda**, occorre che il datore di lavoro, con il supporto dell'istituzione formativa di riferimento, predisponga alcuni strumenti operativi utili per il coordinamento con l'istituzione formativa stessa per la gestione integrata del percorso, quali:
  - il registro presenze dell'apprendista;
  - gli strumenti ed i materiali didattici (pc, dispense, materiali per esercitazioni, verifiche, ecc.)



# Apprendistato: i vantaggi

- Il datore di lavoro che sceglie la strada dell'apprendistato di 1° o di 3° livello avrà la possibilità di inserire nel proprio organico profili che vengono formati ad hoc.

Al contempo usufruirà di agevolazioni di carattere normativo, contributivo e fiscale, nonché di incentivi economici per le attività di tutoraggio.

- **Agevolazioni di carattere normativo:** i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti;

*segue*



# Apprendistato: i vantaggi

*Segue*

- **Vantaggi nella retribuzione:** la retribuzione è definita dal ccnl applicato dal datore di lavoro e può essere quantificata o in percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto, oppure in misura pari a quella spettante per un lavoratore inquadrato fino a due livelli sotto.
- Come già evidenziato, però, per le ore di formazione *esterna* il datore è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per quella *interna* viene riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

*segue*

R

# Apprendistato: i vantaggi

Segue

- **Aliquote contributive e sgravi:**

Le aliquote contributive applicabili ai contratti di apprendistato sono, in qualsiasi caso, particolarmente ridotte rispetto a quelle degli altri lavoratori:

<i>Aziende che occupano fino a 9 dipendenti</i>			
	<i>c/apprendista</i>	<i>c/azienda</i>	<i>Totale</i>
1° anno	5,84%	3,11%	8,95%
2° anno	5,84%	4,61%	10,45%
3° anno	5,84%	11,61%	17,45%
<i>Aziende che occupano oltre 9 dipendenti</i>			
Intero periodo	5,84%	11,61%	17,45%

# Ulteriori riduzioni contributive

Le Leggi di Stabilità per il 2016 e per il 2017 hanno previsto che per le assunzioni con contratto di

 **apprendistato di 1° e di 3° liv.** 

effettuate a partire dal 24 settembre 2015 e fino al 31 dicembre 2017, gli incentivi vengono così riordinati:

- non trova applicazione il contributo di licenziamento;
- l'aliquota contributiva del 10% viene ridotta al 5%;
- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della Naspi.

Ai rapporti di **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**, invece, risultano applicabili anche i nuovi incentivi “*Occupazione Giovani*” e “*Occupazione Sud*”

*Arrivederci al prossimo incontro:*

*VideoLavoro - on line dal 14 settembre 2017*

La flessibilità del rapporto di lavoro:  
voucher, smart working ed altre novità

A large, white, stylized letter 'R' with a subtle drop shadow, positioned in the bottom left corner of the slide.