



LINEE GUIDA PER LE IMPRESE

Come attivare un contratto di Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (apprendistato di primo livello)

REGIONE TOSCANA

Riferimenti normativi:

- DGR Regione Toscana 1408/2016 – Modalità operative per la realizzazione dei percorsi di apprendistato nel sistema duale
- D. Lgv. 81/2015 (art. 43)
- D.I. 12/10/2015 – Standard formativi e criteri generali per i percorsi di apprendistato

I VANTAGGI PER IL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro che sceglie la strada dell'apprendistato di primo livello avrà la possibilità di co-progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di proprie esigenze e fabbisogni di competenze e di inserire nel proprio organico profili con specialistiche che possono contribuire a far crescere la produttività del lavoro.

Al contempo usufruirà di sgravi contributivi e fiscali, vantaggi retributivi ed incentivi economici.

SGRAVI CONTRIBUTIVI E FISCALI

Imprese sotto i 9 dipendenti (o pari a 9)

- Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro
1°anno: 3,11% 2°anno: 4,61% Dal 3°anno:
11,61%

Imprese sopra i 9 dipendenti

- Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro: 11,61%

Aliquota contributiva a carico del lavoratore: 5,84%

Contributi sulle ore di formazione esterna, comunque non retribuite:
NESSUNO

Esonero contributivo TOTALE per nuove assunzioni a tempo indeterminato o trasformazioni. La riduzione contributiva del 100% su base mensile è possibile per un periodo massimo di 12 mesi, fino a 3000 euro annui. Sono esclusi i premi e contributi di assicurazione INAIL. L'esonero potrà essere richiesto esclusivamente per quei lavoratori assunti entro sei mesi dall'acquisizione di un titolo di studio, qualora gli stessi abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, secondo quanto previsto dall'articolo 43 del DLgs 81/2015

VANTAGGI NELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione è definita dal contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro e può essere:

- ✓ Fino a due livelli inferiori a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto
- ✓ Stabilita in percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto

Per le ore di formazione esterna presso l'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per le ore di formazione interna a carico del datore di lavoro viene riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

GLI ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

1. VERIFICA REGOLAMENTAZIONE REGIONALE E CONTATTO CON ISTITUZIONE FORMATIVA

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con apprendistato di primo livello deve:

- controllare i vincoli imposti dalla regolamentazione regionale toscana (DGR 1408/2016) e/o dal D.lgs 81/2015 e dal CCNL di riferimento (es. livelli contrattuali, modalità retributive ecc.)
- contattare l'istituzione formativa
- accertarsi della corrispondenza tra attività lavorative (figura contrattuale) e percorso formativo ordinamentale che segue il giovane

2. VERIFICA REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

L'analisi dei requisiti **strutturali, tecnici e formativi** del datore di lavoro, oltre a costituire vincolo di legge, è funzionale alla progettazione del percorso formativo in quanto consente di articolare il monte ore formativo tra percorso in impresa e formazione erogata dall'istituzione formativa.

Ai fini operativi, l'istituzione formativa può supportare il datore di lavoro nella verifica del possesso dei requisiti effettivamente necessari per l'erogazione della formazione interna all'apprendista.

Il datore di lavoro deve possedere i seguenti requisiti:

CAPACITA' STRUTTURALI

Presenza di spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna (in caso di apprendisti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche)

CAPACITA' TECNICHE

Disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifiche e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva

CAPACITA' FORMATIVE

Disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti

Oltre alla verifica dei requisiti in suo possesso il datore di lavoro deve calcolare il numero massimo di apprendisti che ha la possibilità assumere secondo quanto previsto dalla normativa e cioè:

- Azienda con più di (o pari a) 10 dipendenti – Rapporto 3/2 (3 apprendisti ogni 2 dipendenti)
- Azienda con meno di 10 dipendenti – 100% (1 apprendista per ogni dipendente)
- Azienda con 0/3 lavoratori dipendenti specializzati o qualificati – da 1 a 3 apprendisti

Dopo aver consultato la normativa nazionale e regionale e verificato il possesso dei requisiti richiesti, il datore di lavoro deve consultare il **CCNL di riferimento** e gli eventuali accordi interconfederali del proprio settore di appartenenza, per definire:

- la modalità di retribuzione dell'apprendista (% rispetto alla qualifica in uscita, oppure inquadramento inferiore fino a due livelli rispetto al livello previsto in uscita)
- eventuali vincoli per i livelli di inquadramento previsti per gli apprendisti
- eventuali requisiti del tutor aziendale, oppure adempimenti previsti in aggiunta a quanto definito dal D.L. 12/10/2015, art. 7
- regolamentazione riguardante sospensione (malattia, maternità, ecc.) e prolungamento del periodo di apprendistato (in aggiunta a quanto previsto dal D.L. 12/10/2015, art. 4)
- regolamentazione ferie
- regolamentazione orario di lavoro



4. INDIVIDUAZIONE TUTOR AZIENDALE

Secondo quanto previsto all'art 42 del D.lgs 81/2015, che demanda alla contrattazione collettiva la disciplina del contratto di apprendistato, fermi restando alcuni principi, tra cui la presenza di un tutor o referente aziendale, tale figura è obbligatoria; (paragrafo 3.1 dell'Allegato 1 del DGR 1408 del 27 dicembre 2016 prevede che i datori di lavoro che assumono apprendisti abbiano "capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali»).

Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con apprendistato di primo livello deve pertanto:

- verificare le indicazioni rispetto a requisiti ed eventuali obblighi di formazione definiti nel CCNL applicato per l'individuazione del tutor aziendale
- concordare modalità di coordinamento tra tutor aziendale e tutor formativo, nella definizione del Protocollo con l'Istituzione formativa



5. DEFINIZIONE DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

La durata effettiva del periodo di apprendistato è stabilita in relazione alla durata del percorso formativo necessario al conseguimento del titolo di studio. La durata minima prevista per legge è comunque di 6 mesi.

Il datore di lavoro deve verificare con l'istituzione formativa la durata residua del percorso ordinamentale del potenziale apprendista o il tempo necessario per il raggiungimento degli obiettivi della ricerca, al fine di **stabilire una data di scadenza del contratto coerente con il percorso ipotizzato.**



6. SOTTOSCRIZIONE PROTOCOLLO CON L'ISTITUZIONE FORMATIVA

Per avviare il contratto di apprendistato, occorre che l'impresa stipuli con l'istituzione formativa un Protocollo per disciplinare la durata e il profilo formativo cui fa riferimento il contratto. In via generale gli aspetti regolamentati dal Protocollo riguardano i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, con particolare riferimento a:

- durata e modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro e dell'istituzione formativa
- modalità di individuazione e selezione degli apprendisti
- responsabilità dell'impresa

La Regione Toscana adotta il modello di **schema di Protocollo** tra datore di lavoro e istituzione formativa riportato in allegato al D.M. 12/10/2015, che le parti devono compilare e hanno la facoltà di integrare, in funzione di specifiche esigenze (paragrafo 2.1 dell'Allegato 1 al DGR Toscana 1408 del 27 dicembre 2016).



7. SELEZIONE DELL'APPRENDISTA

La selezione dell'apprendista è effettuata dal datore di lavoro, coadiuvato dall'istituzione formativa e deve avvenire secondo le modalità previste nell'art. 3 del Protocollo.

Il datore di lavoro che intenda assumere con apprendistato di primo livello deve definire i criteri e le procedure di individuazione degli apprendisti nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso. In via generale può:

- scegliere l'apprendista a seguito di un periodo positivo di alternanza scuola lavoro, che permette la conoscenza reciproca fra giovane e datore di lavoro
- reperire l'apprendista tra un gruppo di studenti dell'istituzione formativa in possesso dei requisiti pre-selezionati dall'istituzione formativa stessa
- inserire un giovane, in possesso dei requisiti di accesso al contratto di apprendistato, selezionato secondo i propri canali, in un percorso già programmato dall'istituzione formativa o progettato ad hoc



8. SUPPORTO ALLA REDAZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

E' responsabilità dell'istituzione formativa la compilazione del Piano formativo individuale (PFI) dell'apprendista con il coinvolgimento del datore di lavoro.

Il PFI, allegato al contratto, di cui costituisce parte integrante, può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione/titolo da acquisire al termine del percorso. Al fine di compilare il PFI l'istituzione formativa avrà l'esigenza di coordinarsi con il datore di lavoro per:

- verificare quali mansioni l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da conseguire
- concordare i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna rispettando le ore di formazione interna ed esterna indicate dalla Regione Toscana
- definire i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti

- stabilire le modalità di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo in relazione alla realizzazione del percorso formativo e alla valutazione degli apprendimenti

La Regione Toscana adotta il modello di **schema di Piano Formativo Individuale** riportato in allegato al D.M. 12/10/2015 (paragrafo 2.2 dell'Allegato 1 al DGR Toscana 1408 del 27 dicembre 2016).



9. STIPULA DEL CONTRATTO E COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA

La comunicazione obbligatoria di assunzione è effettuata on-line dal datore di lavoro o da proprio intermediario. Occorre verificare che l'assunzione avvenga nelle modalità e nei termini corretti, così da poter usufruire degli sgravi retributivi, contributivi e fiscali legati al contratto di apprendistato.

Il datore di lavoro o l'intermediario che attiva il contratto deve definire correttamente:

- la figura contrattuale, che deve essere correlabile ad una delle figure in uscita dal percorso di studi
- il tutor aziendale, che deve essere in possesso degli eventuali requisiti previsti dal CCNL applicato
- la data di scadenza del periodo di apprendistato, che deve essere coerente con il percorso formativo funzionale al conseguimento del titolo cui è finalizzato il contratto ed entro i limiti previsti dalla normativa
- il PFI, che riporta l'articolazione e le modalità di realizzazione del percorso formativo, secondo gli accordi intercorsi tra istituzione formativa e datore di lavoro



10. REALIZZAZIONE FORMAZIONE INTERNA

Per organizzare e gestire efficacemente la formazione interna, occorre che il datore di lavoro, con il supporto dell'istituzione formativa, predisponga e impieghi alcuni strumenti operativi:

- registro presenze apprendista
- strumenti e materiali didattici (pc, dispense, materiali per esercitazioni, verifiche)
- modello di coordinamento con l'istituzione formativa per la gestione integrata del percorso

IN SINTESI: BENEFICI DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PER LE IMPRESE

Vantaggi economici

Sgravi contributivi e fiscali in materia di previdenza e assistenza sociale, sgravi retributivi, incentivi all'assunzione

Selezione degli apprendisti

Possibilità di scegliere gli studenti e gli allievi dei percorsi di formazione migliori e più idonei alle esigenze dell'impresa

Competenze per l'azienda

Possibilità di costruire e formare internamente competenze di mestiere specifiche per l'impresa, con il supporto di un'istituzione formativa e a costi molto ridotti

Contratto non vincolante

Minimo di 6 mesi, trasformabile con applicazione tutele crescenti o altro apprendistato, ma senza obbligo di conferma al termine del contratto

Condivisione con istituzione formativa

Opportunità di condividere la responsabilità formativa con un ente preposto, con competenze specifiche per la formazione dei giovani

Educazione dei giovani

Occasione per promuovere nei giovani lo sviluppo di comportamenti e atteggiamenti adeguati verso il lavoro (affidabilità, rispetto delle regole, delle procedure, dei livelli gerarchici, motivazione ecc.)

Sviluppo culturale

Contributo alla crescita culturale e professionale dei giovani, svolgendo un importante ruolo sociale di diffusione di pratiche di formazione innovative, anche con un ritorno d'immagine in termini di responsabilità sociale