

IL NUOVO APPRENDISTATO

DI ALTA FORMAZIONE

&

RICERCA



VADEMECUM PER LE UNIVERSITÀ



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA

Sapienza Università di Roma

**IL NUOVO APPRENDISTATO
DI ALTA FORMAZIONE & RICERCA**

VADEMECUM PER LE UNIVERSITÀ

Introduzione

La sfida dell'Alto Apprendistato

Il tema del rapporto fra la formazione di competenze e lo sviluppo di un moderno sistema di produzione di beni e di servizi è da molti anni al centro degli indirizzi di politica nazionale ed europea. In particolare, nel nostro Paese le università, le imprese e gli enti pubblici economici mostrano un certo ritardo nella costruzione di un dialogo virtuoso per migliorare le sinergie fra la fase della formazione e quella d'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani laureati. L'incontro fra la formazione e la domanda di lavoro richiede infatti che questi due mondi compiano decisi passi l'uno verso l'altro, rinunciando a posizioni di predominio e di autoreferenzialità.

Le nuove normative sul mercato del lavoro aprono, in particolare con l'istituto contrattuale **dell'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca**, un nuovo spazio di incontro fra università, imprese ed enti pubblici economici. Siamo di fronte all'avvio di una nuova fase che richiede una grande collaborazione ed un'attenta sperimentazione sia per le università, che per le imprese. Nell'applicazione del nuovo istituto è necessario tener conto della completa definizione delle normative (Decreti delegati, Circolari applicative, Conferenza Stato-Regioni, ecc.) che potrebbero promuovere ulteriori miglioramenti anche sulla base delle prime esperienze che l'Ateneo Sapienza e le imprese più sensibili al tema della formazione, si apprestano a praticare.

L'Università intende fornire il proprio contributo alla sperimentazione dell'Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca, quale strumento di positiva collaborazione con il sistema produttivo di beni e servizi, per favorire la modernizzazione e lo sviluppo del Paese.

Indice

	Introduzione	2
1.	La disciplina generale del contratto di apprendistato	4
2.	Apprendistato di alta formazione e ricerca	5
3.	Aspetti contrattuali	5
4.	Patto di prova	6
5.	Sgravi retributivi	7
6.	Sgravi contributivi	7
7.	Durata	8
8.	Limiti quantitativi	9
9.	Incentivi economici	10
10.	Allegato 1: Percorso di attivazione apprendistati di alta formazione e ricerca. Flusso operativo.	12

Il testo di seguito proposto costituisce una sintesi delle norme relative all'apprendistato. Data la continua evoluzione della normativa in materia, si consiglia un costante aggiornamento e verifica della legislazione vigente.

1. La disciplina generale del contratto di apprendistato

Il **D. Lgs. 14 settembre 2011 n. 167** introduce significative innovazioni relative all'apprendistato, strumento contrattuale finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

L'apprendistato è un contratto a "causa mista", in cui il datore di lavoro eroga all'apprendista non solo la retribuzione ma anche una formazione professionale¹. A fronte di questo impegno, sono previsti sgravi contributivi, flessibilità nella gestione retributiva ed incentivi economici per l'impresa.

Il Testo Unico presenta **tre tipologie di apprendistato:**

- 1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale:** per i giovani tra i 15 anni di età e fino al compimento del 25° anno di età, finalizzato a conseguire un titolo di studio in ambiente di lavoro.
- 2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:** per i giovani tra i 18 e i 29 anni di età (e 364 gg.), finalizzato ad apprendere un mestiere o a conseguire una qualifica professionale.
- 3. Apprendistato di alta formazione e ricerca:** per i giovani tra i 18 e i 29 anni di età (e 364 gg.) finalizzato a conseguire titoli di studio universitari, post-universitari, nonché per il praticantato delle professioni ordinistiche.

1. *Il Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è disciplinato dal D. Lgs 167/2011, che ha abrogato la normativa precedente. Il D. Lgs consta di 7 articoli e riconduce "ad unicum" la disciplina a supporto dell'istituto contrattuale, assumendo la definizione di Testo Unico dell'apprendistato. Successive modifiche sono state introdotte dalla Riforma del Lavoro (L. n. 92/2012) e dalla Circolare INPS n. 128 del 2 novembre 2012.*

2. Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca risponde alla regolamentazione prevista dal Testo Unico 167/2011. Questa forma contrattuale rappresenta un nuovo strumento per costruire un ponte tra università e lavoro, si rivolge a giovani da 18 a 29 anni (e 364 gg.) e permette di:

- conseguire titoli di Laurea Triennale e Magistrale;
- conseguire titoli di Dottorato di Ricerca;
- conseguire titoli di Specializzazione;
- conseguire titoli di Master di I e II Livello;
- svolgere il praticantato delle professioni ordinistiche.

3. Aspetti contrattuali

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad **appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro più rappresentativi sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- tutele previdenziali e assistenziali (malattia, maternità, IVS, assegno familiare, assicurazione INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali);

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da redigere entro 30 gg. dalla stipula del contratto;
- durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi;
- apertura a tutti i settori, anche al pubblico impiego, previa regolamentazione;
- presenza del tutor aziendale;
- possibilità di prorarre il contratto in caso di sospensioni involontarie superiori a 30 gg.;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- esclusione degli apprendisti dai computi numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di specifiche normative o istituti;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti attraverso i fondi paritetici interprofessionali².

4. Patto di prova

Il patto di prova costituisce una clausola da inserire per iscritto nel contratto. Durante il periodo di prova, il rapporto si svolge normalmente, secondo gli obblighi tipici connessi alla posizione contrattuale. Tuttavia, in questo arco di tempo, **entrambe le parti possono recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o di indennità** e senza fornire alcuna motivazione circa il mancato superamento della

2. *L. n. 388/2000, art.118 e D.Lgs. n. 276/2003 art. 12 e successive modifiche.*

prova. La durata massima è definita dai contratti collettivi, in mancanza di indicazioni, il periodo di prova può avere una **durata massima di sei mesi**.

5. Sgravi retributivi

Il T.U. dell'apprendistato prevede, all'art.2, la possibilità di **inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, **in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale** e in modo graduale alla anzianità di servizio. Si rinvia al CCNL di riferimento per le disposizioni in merito al sotto-inquadramento e alla retribuzione dell'apprendista.

6. Sgravi contributivi

- Per le aziende con un numero **pari o superiore a 10 dipendenti** si applica solo un'aliquota del 10% della retribuzione imponibile.
- Per le aziende con **meno di 10 dipendenti** è stato introdotto uno sgravio contributivo del 100% nei primi

tre anni di contratto, dal quarto anno in poi si applica l'aliquota del 10% (Legge di Stabilità 2012), tali vantaggi sono previsti a favore dei contratti di apprendistato stipulati **nel periodo 1/01/2012 - 31/12/2016**³.

In tutti i casi, terminato il periodo formativo, la contribuzione al 10% prosegue per l'anno successivo.

Per accedere allo sgravio contributivo totale, i datori di lavoro dovranno presentare all'INPS apposita dichiarazione sugli **aiuti de minimis**, di cui al Regolamento CE n.1998/2006, attestante che, nell'anno di stipula del contratto e nei due esercizi finanziari precedenti, non sono stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti *de minimis*. La predetta dichiarazione dovrà, inoltre, contenere la qualificazione degli incentivi *de minimis* già fruiti nel triennio alla data della richiesta⁴.

Dal **1 gennaio 2013** anche gli apprendisti saranno destinatari dell'**Assicurazione Sociale per l'Impiego - ASpI** - ed il carico contributivo aziendale avrà un aumento dell'1,61%⁵.

7. Durata

La **durata del periodo di formazione** è rimessa alle Regioni, in accordo con le parti sociali e gli organi

3. L. n. 183/2011 – art. 22.

4. Per la dichiarazione si veda il fac-simile nell'allegato 4, Circolare INPS n. 128 del 2 novembre 2012.

5. L. n. 92/2012 art.2, comma 36 e Circolare INPS n. 128 del 2 novembre 2012.

istituzionali, tra cui le università e le altre istituzioni scolastiche e formative. Laddove non sia ancora stata regolata dalla Regione, la durata è rimandata ad intese *ad hoc* tra datore di lavoro e singola istituzione formativa (es. Università). **La durata viene stabilita in misura pari o maggiore a quella legale del percorso universitario.** Il contratto di apprendistato si conclude con il conseguimento del titolo di studio. **Finito il periodo di formazione,** il datore di lavoro e l'apprendista hanno la **facoltà di interrompere il rapporto di lavoro senza giusta causa e giustificato motivo**⁶. La comunicazione di disdetta deve avere forma scritta e rispettare i tempi previsti dal CCNL. Se il datore rinuncia alla disdetta, vengono meno le regole speciali (sotto-inquadramento, retribuzione, ecc.) e si applicano integralmente le norme ordinarie previste da un contratto a tempo indeterminato (salvo per la contribuzione che rimane al 10% per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro successivo alla fine del periodo di formazione⁷).

8. Limiti quantitativi

- **Dal 1 gennaio 2013** il numero complessivo di apprendisti assumibili non può superare il **rapporto di 3 apprendisti per 2 maestranze specializzate e qualificate** in servizio presso il medesimo datore di lavoro⁸.

6. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

7. D.Lgs 167/2011, art. 7, comma 9.

8. Sono esclusi gli artigiani, cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 4 della L. n. 443/1985.

- Per le aziende con **meno di 10 lavoratori** tale rapporto è di 1 a 1.
- Le aziende con un **numero di lavoratori da 0 a 2** possono assumere massimo 3 apprendisti⁹.
- Per le aziende che abbiano **almeno 10 lavoratori** la norma subordina l'assunzione di nuovi apprendisti alla stabilizzazione di almeno il 50% degli apprendisti, contrattualizzati nei 36 mesi precedenti¹⁰. In via transitoria, fino al 17 luglio 2015, questa misura è ridotta al 30%¹¹.

9. Incentivi economici

Avviso pubblico per le imprese FIxO S&U - Italia Lavoro Spa

È previsto un **incentivo economico all'assunzione con contratto di Apprendistato di Alta Formazione e Ricerca** mediante la concessione di contributi alle imprese per la stipula di nuovi contratti a giovani tra i 18 e i 29 anni, per il conseguimento dei titoli di studio: laurea triennale, laurea magistrale, laurea magistrale a ciclo unico, master universitario di I e di II livello, dottorati di ricerca ed attività di ricerca.

Le imprese ricevono un contributo pari a **6.000,00 euro** per ogni persona assunta con contratto di apprendistato a **tempo pieno** per una durata minima di un anno;

9. L. n.92 del 28 giugno 2012.

10. Sono esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

11. L. n.92 del 28 giugno 2012, art. 1, comma 16. La misura, in virtù dell'art. 1 comma 18, si applica esclusivamente alle assunzioni con decorrenza dal 1 gennaio 2013.

4.000,00 euro per ogni persona assunta con contratto di apprendistato a **tempo parziale** (almeno 24 ore settimanali) per una durata minima di 1 anno. Saranno erogate le risorse a chi ne farà richiesta fino ad esaurimento. Il contributo sarà erogato in **un'unica soluzione anticipata**, con pagamento assistito da garanzia fideiussoria bancaria o assicurativa per l'intero importo richiesto, ovvero in due rate semestrali posticipate. Qualora il rapporto di lavoro sia interrotto, entro il primo semestre, per qualsiasi ragione, nessuna erogazione avrà luogo a favore del soggetto beneficiario. Laddove il rapporto si sia interrotto per qualsiasi ragione prima della conclusione del secondo semestre, fatto salvo il caso di interruzione per conseguimento del titolo per il quale il contratto è stato stipulato, la seconda rata sarà ridotta di un importo proporzionale al periodo intercorrente tra la data di interruzione e la conclusione del secondo semestre.

*La domanda deve essere presentata attraverso il sito **<http://fixo.italialavoro.it>**.*

10. Allegato 1

Percorso di attivazione Apprendistati di Alta Formazione e Ricerca Flusso Operativo

Firma della Convenzione per l'Alto Apprendistato tra Università ed Azienda.



Individuazione del percorso accademico (corso di laurea-master-corso di dottorato).
Accordo formale tra corso di studi e azienda su modalità e contenuti dell'Alto Apprendistato.



Definizione dell'Opportunità di Apprendistato in base all'accordo tra le parti e pubblicazione dell'opportunità in www.jobsoul.it.



Candidature degli iscritti Sapienza alle Opportunità di Apprendistato.
Selezione dell'apprendista da parte dell'azienda.



Individuazione Tutor didattico universitario;
individuazione Tutor aziendale.



Stipula del contratto e firma del Piano Formativo Individuale tra: corso di studi-azienda-apprendista.



Supporto per avvio dell'apprendistato da parte dell'Ufficio Placement SOUL.



A series of horizontal lines for writing, spaced evenly down the page.



A series of horizontal lines for writing, consisting of 25 evenly spaced lines that span most of the width of the page.

A cura di:

Ufficio Placement SOUL, con il supporto tecnico di Italia Lavoro SpA, Progetto "FIxO Scuola e Università".

Approfondimenti

www.nuovoapprendistato.gov.it
www.apprendistato.regione.lazio.it
www.cliclavoro.gov.it

FIxO S&U - Sapienza Università di Roma

<http://uniroma1.jobssoul.it>

Contatti

Ufficio SOUL – Progetto FxO S&U - Sapienza Università di Roma
Via Cesare De Lollis 22 - 00185 Roma - T.: 06/49707691 - F.: 06/4970367
e-mail: progettofixo@uniroma1.it