

Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, pertanto la formazione in azienda e presso l'istituzione formativa, costituisce parte integrante della prestazione lavorativa. A sostegno di questa forma contrattuale, sono previsti sgravi retributivi, contributivi e incentivi economici.

È rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale).

L'apprendistato di alta formazione e ricerca prevede un percorso formativo e lavorativo, finalizzato a conseguire i seguenti **titoli di studio**: diploma di istruzione secondaria superiore; IFTS; ITS; laurea triennale, laurea magistrale, laurea a ciclo unico; master universitario di I e II livello; dottorati di ricerca; per la formazione dei dottori di ricerca. Inoltre si applica per il praticantato delle professioni ordinistiche; esperienze professionali e attività di ricerca.

L'**apprendistato di ricerca** non prevede l'acquisizione di un titolo di studio, ma la realizzazione della ricerca in azienda, allo scopo di incrementare l'attività scientifica nel sistema produttivo ed innalzarne la competitività.

Sgravi contributivi

Aliquota del 10% della contribuzione imponibile, per le aziende con un numero di dipendenti pari o superiore a 10.

Sgravio contributivo del 100% nei primi tre anni di contratto, per le aziende con meno di 10 dipendenti, dal quarto anno in poi si applica l'aliquota del 10% (vantaggi validi fino al 31 dicembre 2016)¹.

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

Sgravi retributivi

La retribuzione dell'apprendista può corrispondere ad un **inquadramento fino a due livelli inferiore** a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica a cui è finalizzato il contratto. Oppure può essere stabilita in **misura percentuale** rispetto a quella prevista dal CCNL, con incrementi in relazione all'anzianità.

Limiti quantitativi

È stabilito il limite di **3 apprendisti per 2 maestranza specializzate e qualificate** in servizio presso il medesimo datore di lavoro²⁻³, per le imprese con 10 o più dipendenti.

Il rapporto è di **1 a 1**, per le imprese con meno di 10 lavoratori.

Si possono assumere **massimo 3 apprendisti**, se il numero dei lavoratori va da 0 a 2.

¹ 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 siano stati percepiti aiuti nazionali, regionali o locali eccedenti i limiti complessivi degli aiuti "*de minimis*"

² sono esclusi gli artigiani, cui si applicano le disposizioni di cui all'art. 4 della L. n. 443/1985

³ 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 precedenti. In via transitoria, fino al 17 luglio 2015, questa misura è ridotta al 30%. Qualora non sia rispettata questa percentuale, è consentita comunque l'assunzione di un ulteriore apprendista.

Durata

La durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è rinviata ad apposite regolamentazioni regionali, per la Regione Lazio si fa riferimento alla DGR n. 17 del 14.01.2014 (allegato A Apprendistato per il conseguimento del titolo di studio e allegato C Apprendistato per attività di ricerca, in mancanza di queste, viene stabilita in misura pari o maggiore alla durata legale del percorso universitario e **si conclude con il conseguimento del titolo.**

Al conseguimento del titolo, se non viene esercitata la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e si applicano integralmente le norme ordinarie, salvo per **la contribuzione che rimane al 10% per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro.**

Finito il periodo di formazione, il datore di lavoro e il lavoratore hanno la facoltà di interrompere il rapporto di lavoro senza giusta causa e giustificato motivo.

Aspetti contrattuali

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative 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 e del relativo piano formativo individuale, da redigere entro 30 gg dalla stipula del contratto;
- possibilità di prevedere un patto di prova, periodo in cui le parti possono recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o di indennità, senza fornire alcuna motivazione circa il mancato superamento della prova;
- durata minima del contratto non inferiore a 6 mesi;
- apertura a tutti i settori, anche al pubblico impiego;
- presenza del tutor aziendale;
- possibilità di prorarre il contratto in caso di sospensioni involontarie superiori a 30 giorni;
- 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;
- consentita l'assunzione di apprendisti in somministrazione purché a tempo indeterminato;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti attraverso i fondi paritetici interprofessionali.

Per ogni ulteriore approfondimento sul tema si rimanda al sito www.nuovoapprendistato.gov.it