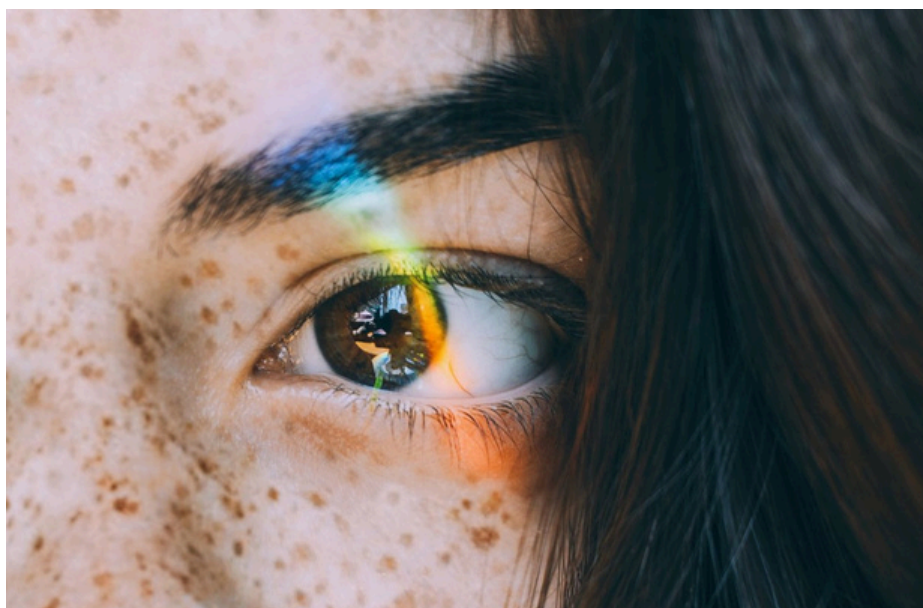


APPRENDISTATO I LIVELLO



CON IL LAVORO FORMI LE TUE NUOVE RISORSE

Assumere un apprendista mentre è ancora in un percorso di studi si può.
Scopri come e offri opportunità ai giovani: ti conviene

Puoi assumere in apprendistato di I livello giovani dai 15 anni ai 24 anni, iscritti a un percorso della IeFP, della scuola secondaria superiore e dell'IFTS.



COS'È

L'apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore:

GUIDA PRATICA

- > Perché assumere un apprendista pag. 1
- > Come si integra formazione e lavoro pag. 2
- > I quattro passi per attivare un contratto pag. 3
- > Per saperne di più... pag. 4



PERCHÈ ASSUMERE UN APPRENDISTA

costa poco, ma non solo ...

Oltre ai vantaggi economici, hai la possibilità di scegliere, mettere alla prova e formare secondo le tue esigenze le giovani leve, senza l'obbligo di dover proseguire il contratto alla fine del periodo formativo.

Dare un'occasione ai giovani ti consente di svolgere un ruolo sociale importante, contribuendo direttamente alla loro crescita personale e professionale.

TI CONVIENE PERCHÈ HAI:

Vantaggi retributivi

La retribuzione è definita dal contratto collettivo nazionale applicato ed è così articolata:

- le ore di formazione esterna all'azienda non sono retribuite
- le ore di formazione interna sono retribuite al 10%
- le ore di lavoro effettive sono retribuite mediante percentualizzazione

Sgravi contributivi

Aliquote contributive a carico del datore di lavoro per le

- imprese sotto i 9 dipendenti (o pari a 9) per il 1° anno è l'1,5%; per il 2° anno il 3% e dal 3° anno il 5%;
- imprese sopra i 9 dipendenti aliquota al 5%

Vantaggi fiscali

Esonero dai seguenti contributi:

- 1,31% per la NASPI (ex art. 42 co. 6, lett. f, del D.Lgs. n. 81/2015);
- 0,30% per i fondi interprofessionali (ex art. 25 L. 845/1978);
- "ticket di licenziamento" (ex art. 2 co. 31 e 32 L. 92/2012);

esclusione degli apprendisti dal computo della base imponibile IRAP

Se il contratto prosegue, hai ancora altri vantaggi

Esonero TOTALE dei contributi previdenziali, in caso di prosecuzioni del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro subordinato ordinario (entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio), per i datori di lavoro privati.

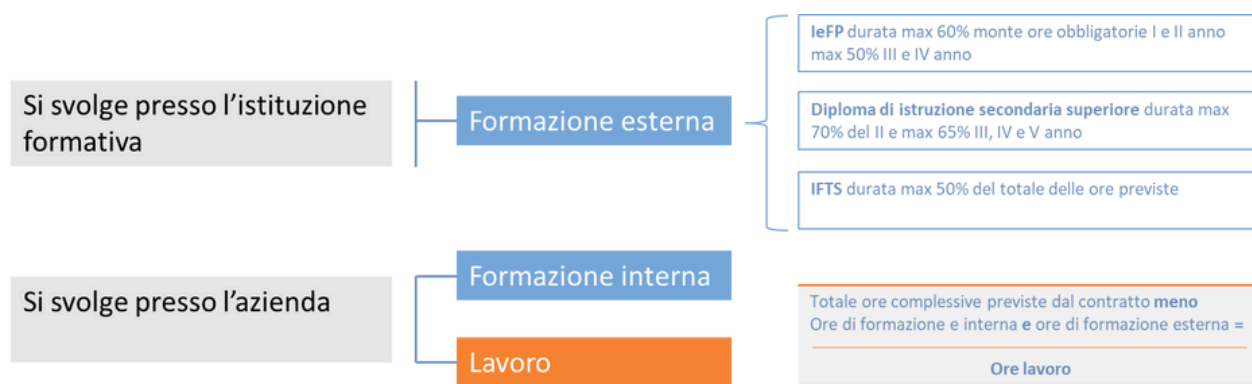
L'esonerò è previsto nel limite massimo di 3.000 euro annui e sono esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL.

COME SI INTEGRANO FORMAZIONE E LAVORO?

Grazie al tutor formativo e al tutor aziendale che monitorano l'andamento del percorso

Il contratto di apprendistato prevede la formazione interna, svolta presso l'azienda, la formazione esterna, svolta presso l'istituzione formativa e le ore di lavoro.

Nell'ambito della progettazione del percorso tutor formativo e tutor aziendale concordano l'articolazione delle attività da svolgere presso l'impresa e presso l'istituzione formativa, per consentire all'apprendista di conseguire i risultati di apprendimento previsti per il titolo a cui è finalizzato il contratto.



Quanto dura al massimo il periodo formativo del contratto

- 6 mesi** → durata minima del contratto
- 3 anni** → per il conseguimento della qualifica professionale (IeFP)
- 4 anni** → per il conseguimento del diploma professionale (IeFP) e del diploma di istruzione secondaria superiore
- 1 anno** → per il conseguimento del diploma professionale per chi è già in possesso di una qualifica (IeFP) e per il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)

Puoi attivare un contratto all'inizio dell'anno formativo o a percorso già avviato, purché, manchino almeno sei mesi all'esame finale.

Il termine del contratto di apprendistato coincide con la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, conclusivo del percorso formativo.

Il contratto può essere prorogato una volta sola, fino a un anno.

I tutor garantiscono il successo del percorso

L'apprendista è seguito da un tutor formativo e da un tutor aziendale, entrambi lo aiutano a integrare le attività svolte in impresa e presso l'istituzione formativa.

Il tutor aziendale viene nominato dal datore di lavoro e agevola l'inserimento nell'impresa, affianca ed assiste l'apprendista nella formazione interna e nello svolgimento delle attività lavorative previste dal contratto e dal piano formativo individuale.

Il tutor formativo sostiene il giovane nel percorso, monitorando la sua valutazione iniziale, intermedia e finale.



I QUATTRO PASSI PER ATTIVARE IL CONTRATTO

Per assumere un apprendista è necessario coordinarsi con l'istituzione formativa per la progettazione del percorso e per monitorare l'andamento delle attività

1. Verifiche preliminari

Regolamentazione

Prima di tutto devi conoscere la **normativa regionale e nazionale** ed eventuali vincoli previsti dal **CCNL applicato**; come ad esempio la riduzione della retribuzione, il livello di inquadramento, la disciplina delle ferie, ecc.

Requisiti strutturali, tecnici e formativi

CAPACITÀ STRUTTURALI

Avere spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, superare o abbattere le barriere architettoniche

CAPACITÀ TECNICHE

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

CAPACITÀ FORMATIVE

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

In particolare, è necessario che ci sia **coerenza tra le attività lavorative e il titolo di studio**, affinché il giovane possa acquisire in azienda parte delle competenze previste per il conseguimento del titolo di studio

Limiti numerici

Calcola il numero massimo di apprendisti che puoi assumere, in base al numero di dipendenti:



10 o più dipendenti – puoi assumere 3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati o specializzati in servizio



fino a 9 dipendenti – puoi assumere 1 apprendista per ogni lavoratore qualificato o specializzato in servizio



da 0 fino a 3 dipendenti – puoi assumere da 1 a 3 apprendisti

Per le imprese artigiane si applicano le disposizioni previste dall'articolo 4 della Legge 8 agosto 1985, n. 443

Normativa di riferimento del contratto di apprendistato di I livello

[Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, Capo V, artt. 41, 42, 43, 46, 47](#)

[Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, art. 32](#)

[Decreto Interministeriale 12 ottobre 2015](#)

[Circolare MLPS 6 giugno 2022, n. 12](#)

Normativa regionale

Accordi interconfederali

CCNL di categoria



I QUATTRO PASSI PER ATTIVARE IL CONTRATTO

2. Attivazione

Sottoscrizione del protocollo

Il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito dal decreto interministeriale 12 ottobre 2015 (modificato dalla Circolare MPLS n. 12/2022).

Selezione dell'apprendista

La selezione è effettuata dal datore di lavoro, con il supporto dell'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e pari opportunità di accesso alle offerte di lavoro. Puoi assumere **giovani dai 15 ai 25 anni non compiuti**, gli stranieri extra UE devono essere in possesso di permesso di soggiorno che gli consenta lo svolgimento di attività lavorativa

Redazione del PFI

La compilazione del Piano formativo individuale (PFI) dell'apprendista è responsabilità dell'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro, attraverso un lavoro condiviso di co-progettazione. In particolare occorre coordinarsi 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 dal DM 12/10/2015
- 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

Il modello di schema di Piano Formativo Individuale è riportato in allegato al D.M. 12/10/2015 (modificato dalla Circolare MLPS n. 12 del 6/6/2022) o dalla normativa regionale, laddove presente.



Stipula del contratto

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ed è sottoscritto dal datore di lavoro e dall'apprendista (o dall'esercente la potestà genitoriale in caso di minore). Vi sono delle informazioni che è essenziale prevedere nel contratto, si rimanda per approfondimenti al Manuale dell'apprendistato par. 4.4.4.

Comunicazione Obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro

La C.O. deve essere effettuata per via telematica, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, attraverso i servizi informatici messi a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali o anche dalle Regioni e Province autonome, laddove disponibili

Data fine periodo formativo

Ai fini della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, dal momento che alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, è possibile assumere quale "data di fine del periodo formativo", il termine dell'anno scolastico/formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti.

L'istituzione formativa ha l'obbligo di comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, la pubblicazione dell'esito dell'esame finale (termine del periodo di apprendistato). A decorrere da tale termine, il datore di lavoro può proseguire, prorogare, trasformare e recedere dal contratto di apprendistato di primo livello

I QUATTRO PASSI PER ATTIVARE IL CONTRATTO

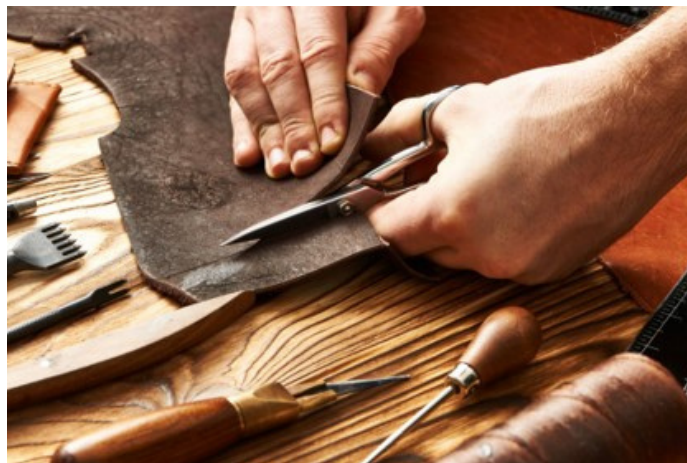
3. Gestione del contratto

Avvio e realizzazione delle attività

Le ore previste dal contratto sono suddivise in ore di formazione interna, esterna e ore di lavoro. Per favorire l'apprendimento occorre che vi sia una collaborazione organizzativa e progettuale finalizzata ad un controllo congiunto del percorso e alla valutazione finale dei risultati raggiunti.

Valutazione del percorso formativo

Nel documento di valutazione intermedia e finale degli apprendimenti (Schema da DM 12.10.2015), si riportano i risultati di apprendimento e dei comportamenti dell'apprendista.



4. Conclusione

Al termine del periodo formativo, puoi recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo.

Se nessuno recede entro i termini previsti, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Puoi, anche, prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato se si conclude positivamente il percorso, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche; ma anche per mancato conseguimento del titolo di qualifica o diploma.

Oppure puoi trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante, allo scopo di far conseguire all'apprendista la qualificazione professionale ai fini contrattuali. La durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

COSA FARE

Inviare la C.O. di cessazione del rapporto di lavoro entro 5 giorni dal termine del preavviso.

Non è necessario inviare una nuova C.O., il contratto procede se non si esercita il diritto di recesso.

Inviare la C.O. di proroga entro 5 giorni dalla data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale per il rilascio del titolo di studio e integrare il PFI con l'aggiunta delle nuove competenze previste.

Inviare, entro i 5 giorni, la C.O. di trasformazione del contratto.

Per saperne di più scansiona il QRcode e accedi al corso "Guida all'apprendistato per le aziende"

