APPRENDISTATO DUALE DI PRIMO LIVELLO
Scheda di approfondimento per le Imprese

È un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dal **D.Lgs. 81/2015**, dal **D.I. 12/10/2015** e dalla **DGR 26-2946 del 22/02/2016**.

Può essere attivato da datori di lavoro privati di tutti i settori economico produttivi ai quali spettano vantaggi di diversa natura:

- **sgravi contributivi e fiscali**;
- **sgravi retributivi** → costo aziendale pari al 40-45% del costo di un contratto a tempo indeterminato;
- **incentivi economici**.

Possono essere assunti giovani tra i 15 anni e il compimento dei 25 anni (24 anni e 364 giorni) che siano iscritti ad un percorso finalizzato al conseguimento di:

1. Qualifica o diploma professionale;
2. Diploma di istruzione secondaria superiore (iscritti in IV o V superiore);
3. Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

DURATA DEL CONTRATTO

La durata del contratto **non può essere inferiore a 6 mesi** ed è pari al massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi formativi. La **durata massima** prevista è così articolata per i seguenti percorsi:

QUALIFICA E DIPLOMA PROFESSIONALE

- **3 anni**, per il conseguimento della qualifica professionale;
- **4 anni**, per il conseguimento del diploma professionale.

La durata effettiva del contratto può essere ridotta, nell'ambito del PFI, tenendo conto delle competenze in ingresso dell'apprendista.

La durata del contratto può essere prorogata fino a un anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI, nel caso in cui:

- al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale.
- l'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale e intenda acquisire competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di istruzione professionale.

Qualora l'apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale è possibile trasformare il contratto in essere in apprendistato professionalizzante (art. 44 - D.Lgs. 81/2015) per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE

La durata massima è di **2 anni** e può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI nel caso in cui, al termine del percorso formativo, l'apprendista non abbia conseguito il diploma di istruzione secondaria superiore.

Successivamente al conseguimento del diploma, è possibile trasformare il contratto in essere in **apprendistato professionalizzante** (art. 44 D.Lgs. 81/2015) per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

CERTIFICAZIONE DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

La durata massima è di **1 anno** e può essere prorogata fino ad un ulteriore anno, per iscritto e previo aggiornamento del PFI nel caso in cui, al termine del percorso realizzato, l'apprendista non abbia conseguito il certificato di specializzazione tecnica superiore.

FORMAZIONE PREVISTA

La formazione annua prevista per le diverse tipologie di apprendistato è la seguente:

Durate annue in ore			
Tipologia di percorso	Durata ordinamentale	Formazione esterna (presso istituzione formativa)	Formazione interna (presso datore di lavoro)
QUALIFICA PROFESSIONALE	990	440	550
DIPLOMA PROFESSIONALE	990	360	630
ISTITUTI 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
IFTS	800/1.000	400	400/600

LIMITI NUMERICI ALLE ASSUNZIONI

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in forza.

Nel dettaglio, il datore di lavoro ha, nelle assunzioni in apprendistato, i seguenti limiti di legge:

- se non ha alle dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o ne ha meno di 3, può assumere massimo **fino a 3 apprendisti**;
- se occupa **fino a 9 dipendenti** non può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, pertanto il rapporto numerico è di 1 a 1;
- se occupa **oltre 9 dipendenti** può assumere apprendisti nel numero di 3 ogni 2 dipendenti qualificati o specializzati;
- se si tratta dei profili caratterizzanti la figura dell'artigiano nell'assunzione di apprendisti è soggetto ai limiti assunzionali previsti dalla contrattazione collettiva sull'artigianato:
    - Imprese che non lavorano in serie: **da 9 a 13 apprendisti**;
    - Imprese che lavorano in serie: **da 5 a 8 apprendisti**;
    - Lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: **da 16 a 24 apprendisti**;
    - Imprese di costruzioni edili: **da 5 a 9 apprendisti**.

TUTELE PER GLI APPRENDISTI

Le tutele assicurative riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL).

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E ASPETTI RETRIBUTIVI

L'assunzione di un apprendista si attiva secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento, dove si specificano regole inerenti il salario, l'orario di lavoro, ferie ecc.

La retribuzione dell'apprendista è definita dal CCNL applicato dal datore di lavoro o dall'accordo interconfederale di riferimento.

Gli accordi prevedono che la retribuzione sia stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento attribuito, sulla base dell'annualità contrattuale (fermo restando che gli accordi possono essere cedevoli rispetto a eventuali regolamentazioni stabilite dal CCNL applicato).

Inoltre, il d.lgs 81/2015, art. 43, co. 7, prevede che **per le ore di formazione presso l'istituzione formativa il datore di lavoro sia esonerato da ogni obbligo retributivo**, mentre **per le ore di formazione a carico del datore di lavoro** venga riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al **10%** di quella che gli sarebbe dovuta.

INTERRUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

AL TERMINE DEL PERIODO FORMATIVO

Il datore di lavoro può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).

OBBLIGHI E SANZIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE

L'impresa che assume un apprendista ha l'obbligo di garantire il corretto adempimento degli obblighi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

La formazione si svolge durante l'orario di lavoro ed è condizione essenziale per la stipula di un contratto di apprendistato.

Nell'ipotesi di una formazione inadeguata imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che impedisca la realizzazione degli obiettivi formativi contenuti nel piano formativo individuale, si verifica un disconoscimento del rapporto di apprendistato e l'impresa è obbligata a versare i contributi dovuti maggiorati del 100% dal momento dell'assunzione.

Qualora a seguito di visite ispettive si rilevi un'inadempienza nell'erogazione della formazione prevista dal piano formativo individuale e laddove vi sia un ragionevole termine prima della conclusione del contratto, verrà applicata una sanzione amministrativa pecuniaria e sarà notificato un provvedimento di "disposizione" volto ad invitare il datore di lavoro ad erogare la dovuta formazione.