

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

D.lgs 81/2015 - DM 12 ottobre 2015

DI CHE TIPO DI CONTRATTO DI LAVORO SI TRATTA?	<p>É un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, che consente:</p> <p>il conseguimento di titoli di studio di alta formazione:</p> <ul style="list-style-type: none">- diploma di tecnico superiore (ITS);- titoli di studio universitari (laurea, laurea magistrale e a ciclo unico, master di I e II livello, dottorati di ricerca);- diploma di specializzazione;- diploma di perfezionamento;- dottorati di ricerca <p>e di svolgere:</p> <ul style="list-style-type: none">- attività di ricerca- periodo di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
A CHI SI RIVOLGE?	Giovani di età compresa tra il 18 e i 29 anni (e 364 giorni).
QUALI IMPRESE POSSONO ASSUMERE?	Possono assumere le Imprese di tutti i settori economico-produttivi.
QUANTO DURA LA FORMAZIONE?	<p>La durata minima è di 6 mesi per tutti i percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca.</p> <p>La durata dei contratti di alta formazione è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi, quella dei contratti di ricerca non può essere superiore a tre anni (salvo ipotesi di proroga, di massimo 1 anno, prevista dalla regione di riferimento). La durata dei contratti per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per ammissione esame di stato.</p> <p>Al conseguimento del titolo o al termine del progetto di ricerca, se non viene esercitata la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>
QUALI SONO LE MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE?	La formazione si svolge all'interno ed all'esterno dell'azienda (per l'apprendistato di ricerca e per i percorsi di apprendistato per praticantato la formazione esterna non è obbligatoria) e si integra ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.
QUALI SONO I SOGGETTI CHE INTERVERRANNO NELLA FORMAZIONE E CON QUALE RUOLO?	<p>Il giovane apprendista potrà essere seguito da un Tutor formativo che avrà il ruolo di assistere l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitorare l'andamento del percorso ed intervenire nella valutazione iniziale, intermedia e finale e da un Tutor aziendale che dovrà in particolare favorire l'accoglienza e l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, affiancare ed assistere il giovane nella formazione interna e trasferire le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.</p> <p>Il <i>tutor formativo</i> e il <i>tutor aziendale</i> garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite.</p>

<p>QUALI SONO I VANTAGGI PER I GIOVANI?</p>	<p>Il giovane ha la possibilità di accedere al mercato del lavoro con un regolare rapporto di lavoro, sviluppando competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale e conseguendo un titolo di studio dell'alta formazione o comunque maturando un'esperienza di ricerca.</p> <p>Godendo delle tutele del lavoratore subordinato, il giovane matura contributi pensionistici, sviluppa competenze professionali necessarie per una specifica professione o ruolo aziendale e anticipa i tempi di ingresso nel mercato del lavoro.</p>
<p>QUALI SONO I VANTAGGI PER LE IMPRESE?</p>	<p>Le imprese possono beneficiare di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sgravi contributivi - Vantaggi retributivi - Incentivi economici <p>IL RISPARMIO PER IL DATORE DI LAVORO PUO' ARRIVARE AL 40% RISPETTO AD UN CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI</p> <p>Inoltre... L'impresa ha la possibilità di co-progettare il percorso formativo dell'apprendista in ragione di proprie specifiche esigenze e fabbisogni di competenze e di inserire nel proprio organico profili medio-alti con competenze specialistiche, che possono contribuire a portare innovazione nelle imprese e di far crescere la produttività del lavoro.</p>
<p>SGRAVI CONTRIBUTIVI PER IL DATORE DI LAVORO:</p>	<p>Per le imprese con un numero pari o superiore a 9 dipendenti si applica l'aliquota del 10% della retribuzione imponibile.</p> <p>Per imprese con meno di 9 dipendenti, a livello contributivo si riapplica per il 2017 quanto previsto dalla L.296/2006 (art.1, co.773)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1°anno: 1,5% - 2°anno: 3% - Dal 3°anno: 10% <p>All'aliquota contributiva così determinata deve aggiungersi inoltre il contributo NASPI e il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria (complessivamente l'1,61%)</p>
<p>SGRAVI RETRIBUTIVI PER IL DATORE DI LAVORO:</p>	<p>La retribuzione dell'apprendista è definita dal CCNL dell'impresa e può essere*:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fino a 2 livelli inferiori a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto; - Stabilita in misura percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto. <p>Inoltre Il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo <i>rispetto alle ore di formazione svolte dall'istituzione formativa</i> e riconosce all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta <i>per le ore di formazione interna</i>.</p> <p>*in base a quanto stabilito dal contratto collettivo o da accordi interconfederali.</p>
<p>PER APPROFONDIMENTI</p>	<p>Per maggiori informazioni:</p> <p>http://www.anpalservizi.it http://www.cliclavoro.gov.it</p>