

Domande Frequenti

APPRENDISTATO ART. 43 D.Lgs. 81/2015

D) Da quando è possibile assumere con contratto di apprendistato di I livello (art. 43 D.Lgs.81/2015)?

R) È possibile assumere in “Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore professionale” ai sensi dell’art. 43 D.Lgs. 81/2015, dal **28 dicembre 2015**, ai sensi della D.G.R. n. 4676 “Disciplina dei profili formativi del contratto di apprendistato”.

Le assunzioni effettuate prima di tale data fanno riferimento alla normativa vigente fino ad allora (ai sensi dell’art. 3 D.Lgs. 167/2011).

D) In caso di passaggio dalla qualifica al diploma professionale è necessario effettuare un nuovo contratto o fare una trasformazione/proroga del primo?

R) Se il contratto era finalizzato al conseguimento della qualifica, è necessario effettuare un **nuovo contratto** finalizzato al conseguimento del diploma professionale.

La durata del contratto può essere **prorogata fino a un anno**, per iscritto e previo aggiornamento del Piano Formativo, nel caso in cui non al termine del periodo formativo l’apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale oppure, nel caso in cui l’apprendista abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale e intenda consolidare e acquisire ulteriori 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 altresì 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, come previsto all’art. 42, comma 5 del D.Lgs. 81/2015, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva, al netto dei mesi già svolti in apprendistato primo livello.

D) Come si calcola la ripartizione delle ore di formazione (interna ed esterna all’impresa) e di lavoro da realizzare nell’apprendistato art. 43 D.Lgs. 81/2015?

R) se la durata prevista dall’ordinamento è di **990 ore di formazione annue**, possono essere così ripartite:

1° e 2° anno dei percorsi di qualifica:

- Ore di formazione esterna max 594 (60%) [non retribuite]
- Ore di formazione interna min 396 [retribuite al 10%]

3° anno dei percorsi di qualifica e 4° anno per diploma professionale:

- Ore di formazione esterna max 495 (50%) [non retribuite]
- Ore di formazione interna min 495 [retribuite al 10%]

- Ore di lavoro: **1.026** (ore annuali previste dal CCNL applicato -di norma 2.016 nell’ipotesi di CCNL piu’ elevato,- cui vanno sottratte le 990 ore di formazione previste.

D) Come vengono conteggiati e riconosciuti, al fine del conseguimento del titolo di studio, i crediti formativi derivanti dal fatto che l’apprendista ha svolto in precedenza attività formative presso un’istituzione formativa in DDIF?

R) All'allievo che sta frequentando un percorso di leFP vengono riconosciuti come crediti acquisiti le annualità precedentemente frequentate e superate a cui si aggiunge il monte ore effettivamente svolto nell'anno in corso, fino alla data di ritiro formale e richiesta della Dote Apprendistato.

Ad esempio, nel caso specifico in cui l'orario ordinamentale è 990 ore e l'allievo di un corso di III anno ha già frequentato 410 ore di formazione esterna presso il CFP (riconosciuti come crediti), gli restano da fare 580 ore che potrebbero essere così ripartite:

- Ore di formazione interna: 495
- Ore di formazione esterna: 85

Questo è il caso che si presenta solo con il passaggio delle 3 e 4 classi, i cui allievi per la frequenza hanno già superato gennaio

D) L'impresa che assume con apprendistato I livello ex art. 43 ha diritto a dei bonus occupazionali?

R) Attualmente è attivo il bonus occupazionale previsto da Garanzia Giovani che prevede una specifica per l'apprendistato di I° livello, quantificato in 2.000 € annui se minorenni e 3.000 € annui se maggiorenni.

Le imprese richiedenti devono essere in regola con l'applicazione del CCNL ed una serie di adempimenti contributivi INPS ed INAIL e rispettare la normativa sul "de minimis". L'azienda deve allegare alla domanda presentata su GEFO copia del modello unificato LAV di assunzione e relativo Id identificativo, la dichiarazione "de minimis" e tenere agli atti la lettera di assunzione sottoscritta dal datore di lavoro e dal lavoratore in data antecedente alla presentazione della domanda di contributo.

Il contributo viene riconosciuto ogni 12 mesi dietro presentazione di una domanda di liquidazione.

Essendo il contratto di apprendistato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e di durata superiore a 6 mesi, l'azienda ha diritto ad un bonus "riproporzionato" alla durata del contratto.

Sia per la richiesta di bonus occupazionale da parte dell'azienda che per la eventuale richiesta dell'inserimento lavorativo da parte dell'Ente, è necessario che i candidati apprendisti vengano iscritti in Garanzia Giovani (prima della definizione del contratto) come disoccupati (**producendo la Dichiarazione di Immediata Disponibilità al lavoro - DID**) e vengano presi in carico da un Ente accreditato ai Servizi al lavoro.

D) Sono disponibili altre agevolazioni contributive per l'impresa che assume con apprendistato art 43?

R) Per le assunzioni effettuate dal 24 settembre 2015 e fino al 31 dicembre 2016 con l'art. 43 del D.Lgs. 81/2015, il datore di lavoro può usufruire delle seguenti "agevolazioni/incentivi":

- a. nel caso di cessazione (per recesso del datore di lavoro) al termine del periodo formativo non è dovuto il c.d. "Contributo di licenziamento per NASpl";
- b. l'aliquota contributiva a carico datore di lavoro pari al 10% da calcolare sulla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, viene ridotta al 5% (per i contratti di apprendistato stipulati successivamente al 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016, da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze fino a 9 addetti, tale contribuzione è azzerata per tre anni);
- c. non è dovuto il contributo ordinario di finanziamento dell'ASpl/NASpl previsto per tutte le altre tipologie di apprendistato e per tutti i datori di lavoro indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati, pari all'1,61% da calcolare sulla retribuzione lorda ai fini previdenziali.

D) È possibile per un Ente prendere in carico un apprendista art 43 di un profilo professionale (sempre tra quelli previsti nel Repertorio dell'offerta di IFP) che non risulta presente nella propria offerta formativa?

R) Sì, Non è vincolante avere in atto presso l'Ente un percorso formativo corrispondente al profilo professionale dell'apprendista, ma potrebbe esserci una diversa ripartizione del lavoro tra Ente ed Impresa, con la preminenza dell'Ente nella formazione esterna (competenze di base) e dell'impresa nella formazione

interna (formazione tecnico professionale). Occorre però formalizzare un accordo con l'Ente che abbia in essere l'offerta formativa per sostenere l'Esame.

D) La formazione dei tutor prevista dal DM 20/2000 e successive modifiche è un requisito richiesto per il tutor aziendale indicato nel Piano formativo individuale?

R) La formazione dei tutor aziendali non è più obbligatoria, ma occorre fare riferimento al proprio CCNL, che ha facoltà di disciplinare la formazione dei tutor aziendali.

D) Come si procede In caso di assunzione in apprendistato art 43 di allievi IV anno? È possibile chiedere la Dote sull'Avviso (in Linea A o B)?

R) È possibile già da ora realizzare le doti di IV anno. L'attribuzione Linea A e B è fatta in automatico dal sistema. Dato che la Linea A riguarda esclusivamente gli allievi frequentanti i corsi di III° anno di IFP, ne consegue che gli allievi frequentanti i IV° anni, assunti con apprendistato art 43, fanno parte della Linea B.

D) Nel caso di accordo con l'azienda di gestire in apprendistato la parte rimanente del III° anno e successivamente il IV° anno è necessario fare 2 distinti e successivi contratti (il primo per la Qualifica ed il secondo per il Diploma) e quindi limitarsi sul presente Avviso a gestire solo il primo?

Al momento è possibile gestire solo separatamente ed in progressione il Contratto per la Qualifica e successivamente, al termine della Qualifica, si potrà attivare un nuovo contratto per il conseguimento del Diploma.

D) Rispetto all'elenco di aziende evidenziate nella Manifestazione di interesse presentate a fine novembre, è possibile inserire altre aziende diverse sino alla quota prenotata, in sostituzione di altre non più disponibili?

R) È possibile cambiare le aziende dichiarate nella Manifestazione di interessi.

D) Quali sono i documenti da allegare su Siage al momento della presentazione della richiesta di Dote?

R) I documenti da allegare in SIAGE sono:

- Protocollo datore di lavoro - istituzione formativa (in una fase successiva all'assegnazione)
- Piano formativo individuale
- Dossier individuale (solo Sezione Anagrafica), in quanto la restante parte verrà completata in itinere
- Lettera di assunzione o Contratto di apprendistato (+ Dichiarazione genitore se minorenni + Cdi genitore)
- Dichiarazione d'impegno all'assunzione (ogni Istituzione formativa deve predisporre un proprio format, tenendo conto che si tratta di una scrittura privata) in caso di presentazione anticipata della richiesta di Dote prima della stipula del Contratto.

D) Quale format del Piano formativo individuale si deve utilizzare e entro quando deve essere prodotto?

R) Non c'è più distinzione tra PFI generale e PFI di dettaglio, ma il format da utilizzare è quello del Decreto Interministeriale 12/10/2015. Non esiste più la norma di presentare il PFI entro 30 gg dalla sottoscrizione del Contratto, in quanto il Piano formativo individuale è uno dei documenti da acquisire per poter sottoscrivere il Contratto di apprendistato e inserito nel dossier individuale dell'apprendista.

D) Rimane in vigore il vincolo per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione telematica preventiva di assunzione, inviando, entro le 24 ore del giorno precedente l'assunzione, il modello Unificato LAV al Centro per l'Impiego competente?

R) Sì, l'azienda, o il soggetto delegato, deve fare la COB entro le 24 ore precedenti l'assunzione dell'apprendista.

D) Al fine della compilazione del PIP della Dote e della successiva riconoscibilità economica alcuni Servizi possono essere realizzati in data antecedente al riconoscimento della Dote?

R) Dal punto di vista della sequenza logica i Servizi S1–S2–S3, in quanto output necessari per la stipula del contratto, sono attivabili prima, nel lasso di tempo che intercorre tra l'avvio della pratica della richiesta di Dote e la sua formalizzazione definitiva.

D) Come gestire la presentazione dell'Offerta formativa?

Per ora in GEFO è ancora attivo l'OFFERTA 160 che fa riferimento all'Apprendistato in art 3/art 43.

Nel caso un Ente volesse attivare la Dote da subito, occorre inserire l'Atto di Adesione nella prima Dote presentata IN SIAGE nella Sez. Altro, specificando nei campi in cui si fa ancora riferimento all'art 3 che invece si tratta dell'art. 43 D.Lgs. 81/2015

Nell'offerta formativa 160 caricare solo le ore del percorso di formazione esterna, che saranno quelle pagate con la dote.

Eccezione solo per i percorsi abilitanti, la cui durata è 990 ore.

D) Le nuove procedure possono essere già attivate sul sistema informativo? Cosa deve essere fatto in Siage e cosa deve essere fatto in GEFO?

Al momento su Siage sono attiva la Linea A e la B riporta riferimenti sia art 3 che all'art 43, su GEFO c'è l'offerta formativa. E' presupposto che "la documentazione prodotta" sia corretta. Al di là di questo ribadiamo la necessità di mantenere un'offerta formativa individuale (e non di classe) perché le tempistiche possono variare da contratto a contratto e deve essere gestibile, come prevede il Bando, anche la formazione individuale.

D) Chi e come stabilisce la coerenza tra il profilo formativo (leFP) di riferimento e la figura professionale di assunzione (CCNL)?

R) L'istituzione formativa in accordo con l'impresa

D) È possibile negare l'assunzione di un apprendista per mancata coerenza tra il profilo formativo (leFP) di riferimento e la figura professionale di assunzione (CCNL)?

R) Sì, se non è possibile correlare la figura di assunzione con una delle qualifiche/diplomi conseguibili nel sistema di leFP, l'assunzione non può essere effettuata.

D) L'allievo dovrà avere un suo registro didattico personale?

R) Non è obbligatorio anche se di norma è consigliabile utilizzare un registro individuale al fine di tracciare e dare evidenza con più chiarezza del percorso formativo dell'apprendista.

D) Durante la fase di formazione in aula (collettiva con gli altri ragazzi) è necessario effettuare una doppia registrazione delle presenze?

R) No

D) La formazione esterna presso l'istituzione formativa viene svolta in orario di lavoro?

R) Sì, durante la formazione svolta presso l'istituzione formativa, l'apprendista ha lo status di "studente" e la frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi

compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza; ma rispetto al monte ore complessivo le ore di formazione esterna sono parte del "monte ore lavorato".

La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale.

Quindi l'apprendista è trattato come studente quando è a scuola e come lavoratore in impresa.

Il suo orario di lavoro previsto dal contratto è comprensivo sia delle ore dedicate alla formazione esterna, che alla interna, che delle ore dedicate al lavoro.

Il riferimento al doppio status di studente e lavoratore è nel art. 6 comma d) del Decreto Interministeriale 12/10/2015.

I riferimenti alle responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro sono contenuti nell'art. 5 comma 1 e 2 del protocollo allegato1 al Decreto stesso che vi riporto:

1. **La disciplina del rapporto di apprendistato** e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire **esclusivamente all'attività**, ivi compresa quella formativa, **svolta presso il medesimo** secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale.

2. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza.

In particolare il comma 1 chiarisce che la "disciplina" del rapporto si applica solo all'attività lavorativa e formativa svolta in impresa.

D) Nel rispetto della percentuale del 50% del monte ore da svolgere esternamente (quindi 495 per una annualità intera), è necessario tenere conto di tutte le ore di formazione già svolte a scuola, comprese quelle di stage o di alternanza? E' possibile certificare crediti per le sole ore di formazione svolte *in aula* e considerare invece le ore "*on the job*" (*stage o alternanza*) come crediti della formazione interna? O almeno una parte?

R) La percentuale del 50% di formazione esterna è una percentuale massima, potrebbe in teoria anche scendere a zero ma non salire oltre (quindi non più di 495 ore esterne). Per esterna va considerata la formazione svolta **presso** l'operatore quindi è possibile certificare crediti per le sole ore di formazione svolte in aula e considerare invece le ore "*on the job*" (*stage o alternanza*) come crediti della formazione interna; a tale valutazione, in ultima istanza, è preposta l'istituzione formativa.