



Studenti lavoratori e impegni delle imprese

Elementi giuslavoristici dell'apprendistato

Eugenio Gotti

Bologna – 9 ottobre 2017

Scenario: rafforzamento del rapporto scuola-lavoro

Buona scuola

Jobs Act

+ Livello regionale

Relazione
Sistema educativo-Lavoro



- Decontribuzione assunzione post alternanza
- Finanziamento pubblico PAL
- Finanziamento alternanza scuole e progetti territoriali
- Sviluppo formazione tecnica



Alternanza

Apprendistato

ITS

Riordino IP

Garanzia Giovani

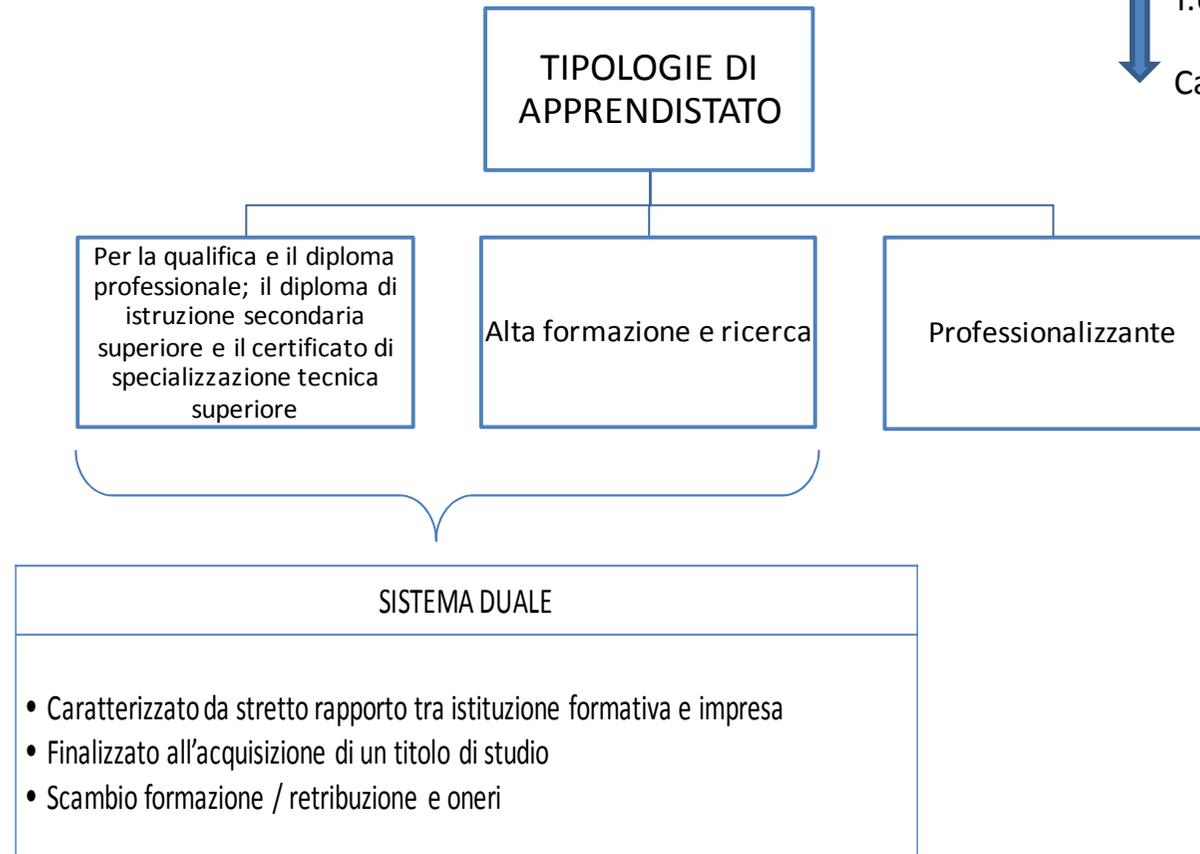
Politiche attive

Apprendistato

Dlgs. 276/2003

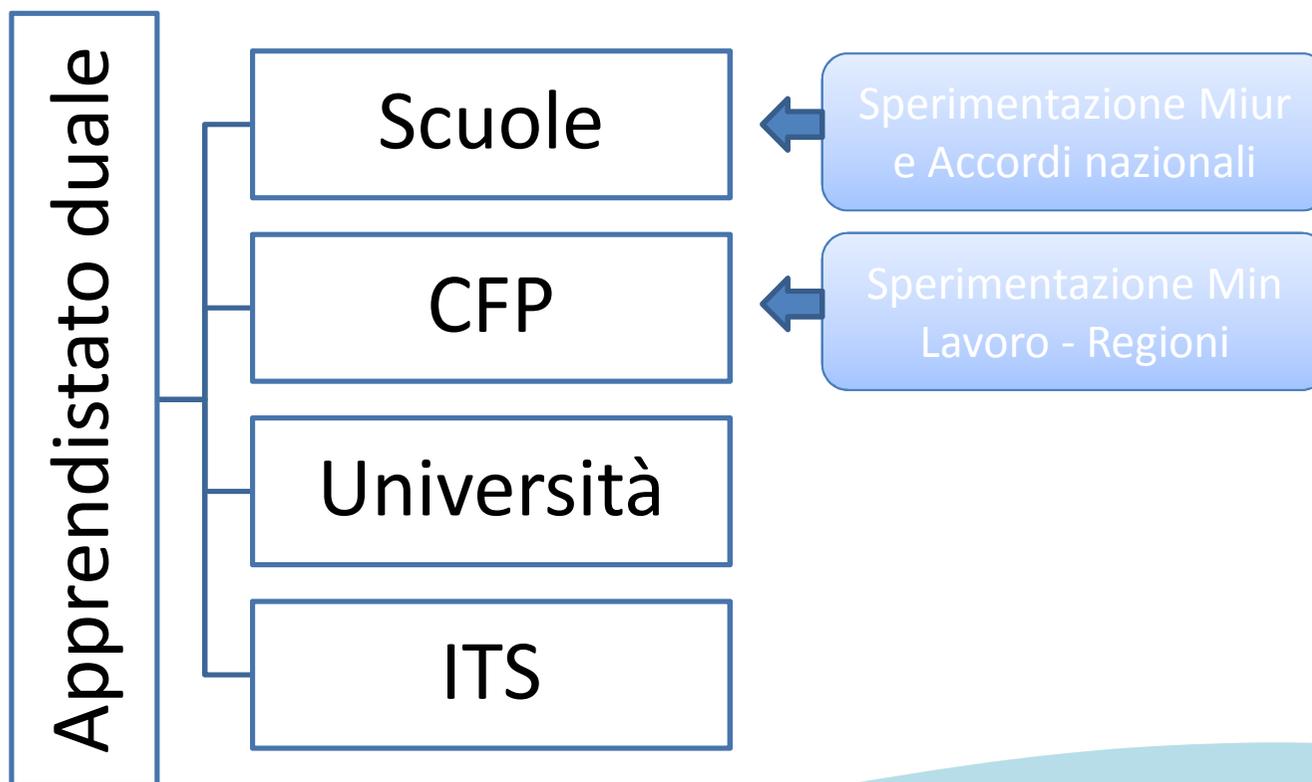
T.U. Dlgs. 167/2011

Capo V D.lgs. 81/2015





Apprendistato Duale è finalizzato al raggiungimento di tutti i titoli di studio



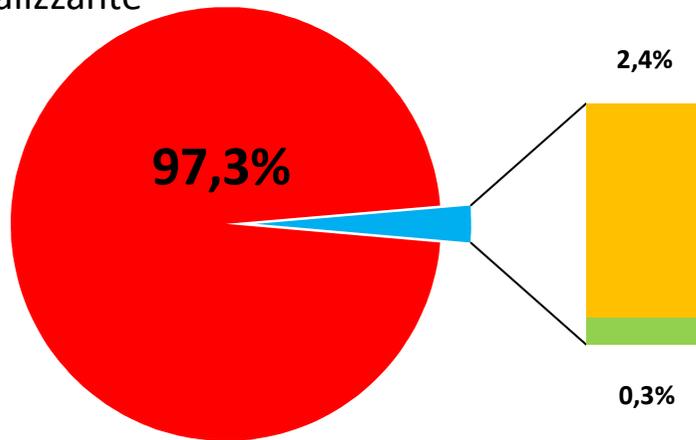
L'apprendistato di I livello

L'art. 43 del D.lgs. 81/2015 stabilisce la possibilità per i giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni di essere assunti attraverso il contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma**

DESTINATARI	Giovani tra i 15 e i 25 anni
OBBLIGHI FORMATIVI	Durata annua della formazione è pari al monte ore del percorso di studio, ripartita in: <ul style="list-style-type: none">• Formazione esterna;• Formazione interna;
DURATA CONTRATTUALE	Non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a 4 anni

In Italia, Apprendistato tradizionalmente NON è il duale

■ Apprendistato professionalizzante



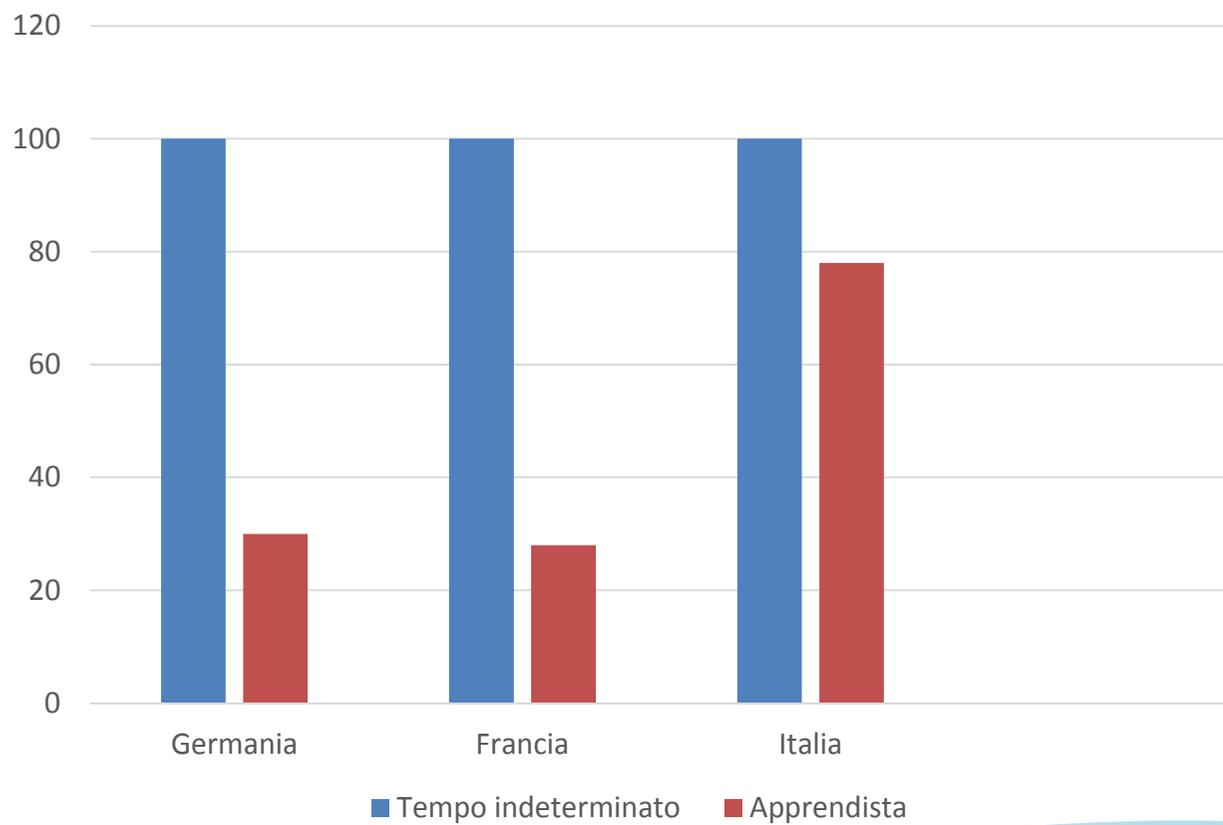
■ Apprendistato per la qualifica e il diploma
■ Apprendistato di alta formazione e ricerca

duale: 3.900

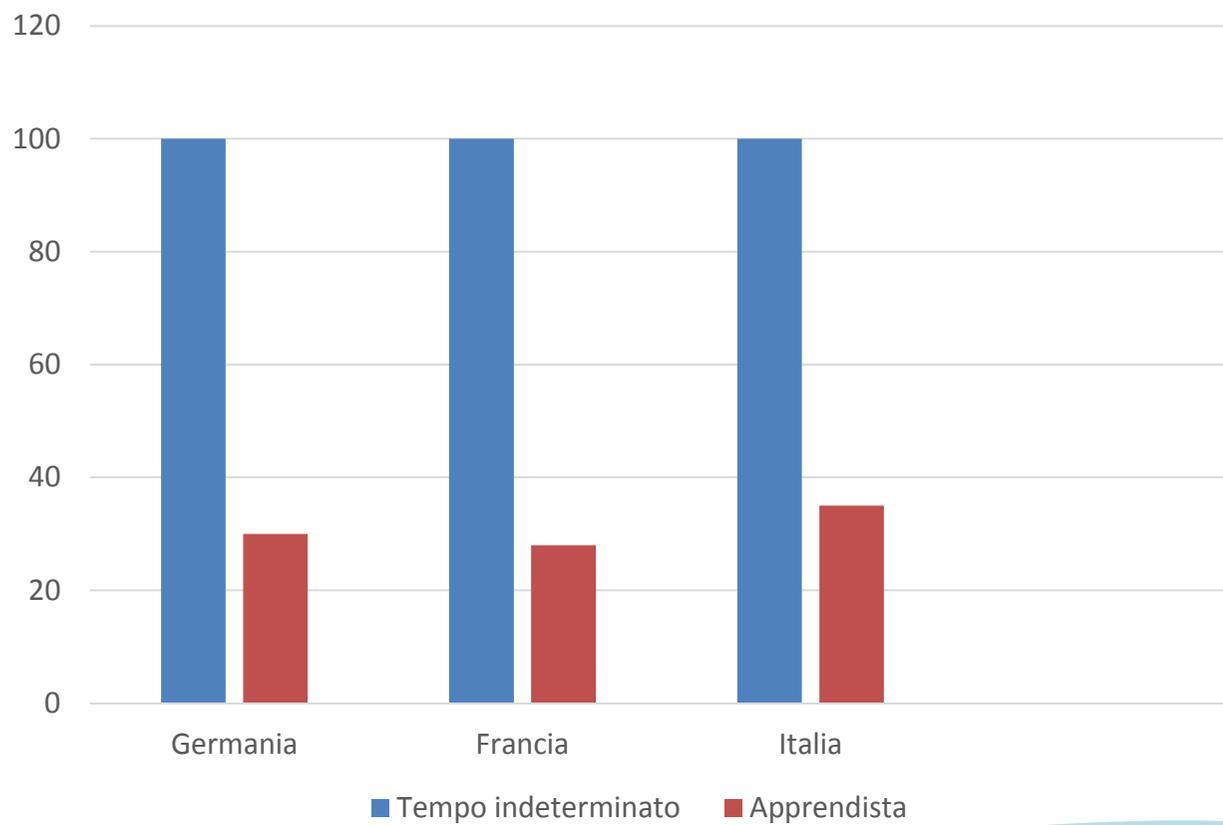
In Germania
+1.500.000

Fonte: "L'apprendistato tra risultati raggiunti e prospettive di innovazione", XV Rapporto di monitoraggio sull'apprendistato, ISFOL

Prima del D.lgs. 81/2015 - Il costo azienda



Dopo il D.lgs. 81/2015 - Il costo azienda



Scambio retribuzione/formazione

Sotto-inquadramento o Retribuzione percentuale

- Possibilità di retribuire l'apprendista in percentuale o fino a due livelli inferiori rispetto all'applicazione del CCNL

Formazione interna: riduzione retribuzione

- Per le ore di formazione interna, retribuzione al 10% di quella che sarebbe dovuta all'apprendista

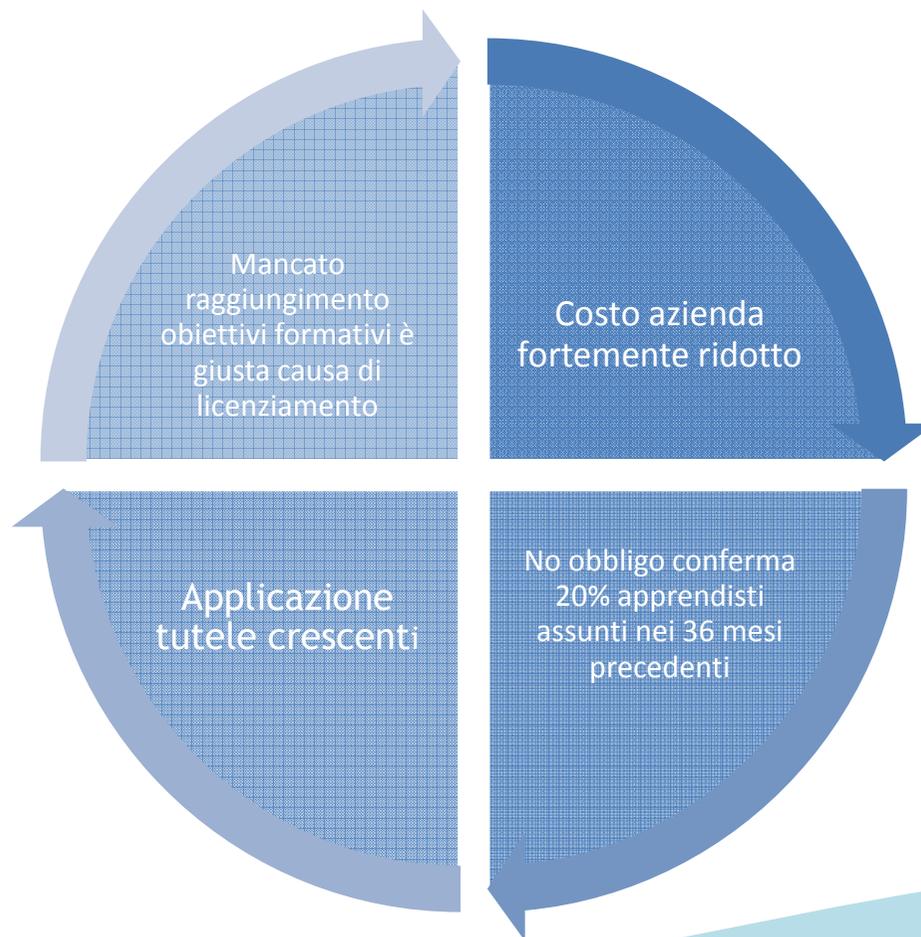
Formazione esterna: esonero retribuzione

- Esonero dall'obbligo retributivo per le ore di formazione esterna all'impresa

Altri incentivi

- Incentivi in materia di previdenza e assistenza sociale; incentivi fiscali ai fini Irap; altri sgravi e riduzioni.

Innovazioni per le imprese nell'apprendistato duale

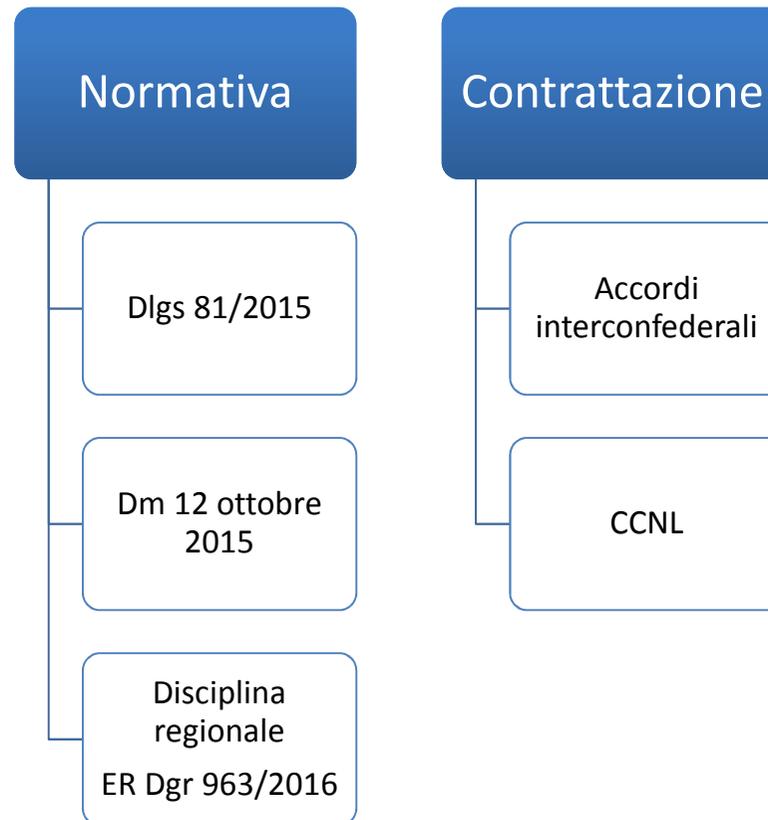




La disciplina del contratto di apprendistato



+ Le fonti della disciplina



+ Gli accordi interconfederali

Confindustria	18 maggio 2016
Confservizi	19 luglio 2016
Confcooperative - AGCI - Legacoop	26 luglio 2016
Confcommercio	19 ottobre 2016



I CCNL più rappresentativi 1/2

Comparto	Firmatari	Tipologia	Territorialità	Metodo calcolo	Rapporto annualità contrattuale / formativa	% retribuzione form. interna	Specifiche
Industria e Servizi	Confindustria CISL-CGIL- UIL	Interconfederale	Nazionale	%	Sì	10%	---
Industria	Confimi - FIM CISLUIM UIL	Interconfederale	Nazionale	%	Sì	10%	PFI: obbligo sicurezza sul luogo di lavoro/rischi
Servizi	Confservizi - CGIL - CISL - UIL	Interconfederale	Nazionale	%	Sì	10%	PFI: obbligo sicurezza sul luogo di lavoro/rischi
Commercio	Confcommercio - Filcams CGIL - Fisascat CISL - Uiltucs UIL	di categoria solo CCNL terziario	Nazionale	%	NO	10%	In casi di prosecuzione a t.i. sotto inquadramento (-1 livello) per 12 mesi



I CCNL più rappresentativi 2/2

Comparto	Firmatari	Tipologia	Territorialità	Metodo calcolo	Rapporto annualità contrattuale / formativa	% retribuzione form. interna	Specifiche
Cooperative	AGCI - Confcooperative - Legacoop	Interconfederale	Nazionale	%	NO	10%	PFI: obbligo sicurezza sul luogo di lavoro/rischi
Artigianato	Confartigianato Lombardia - CNA Lombardia - Casartigiani Lombardia	Interconfederale	Regionale (Lombardia)	%	NO	20%	Contributo Ente Bilaterale per la formazione interna
Confapi	Confapi - CGIL - CISL -UIL	Interconfederale	Nazionale	%	Sì	10%	---
Commercio, Terziario, Distribuzione, Servizi, Pubblici Esercizi e Turismo	Cifa, Fdarcom, Uniterziario, Unipmi, Confsal, Fna – Confsal e Snalv – Confsal	Intersettoriale	Nazionale	%		10%	Articolato in più rapporti stagionali di durata non inferiore ai 4 mesi



Gli Accordi di Confindustria, Confservizi, Coonfcooperative, Confapi condividono la medesima struttura.

L'accordo interconfederale definisce aspetti riguardanti:

- l'inquadramento
- la retribuzione dell'apprendista
- l'inclusione nel protocollo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro e PFI della formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica

→ Tutti gli altri aspetti di competenza della contrattazione collettiva rimandati alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o del contratto generale



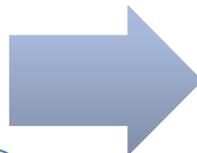
Collaborazione istituzione formativa impresa



+ Protocollo e piano formativo

Protocollo

- Accordo tra impresa e istituzione scolastica
- Definisce durata formazione esterna e accordi tra le parti



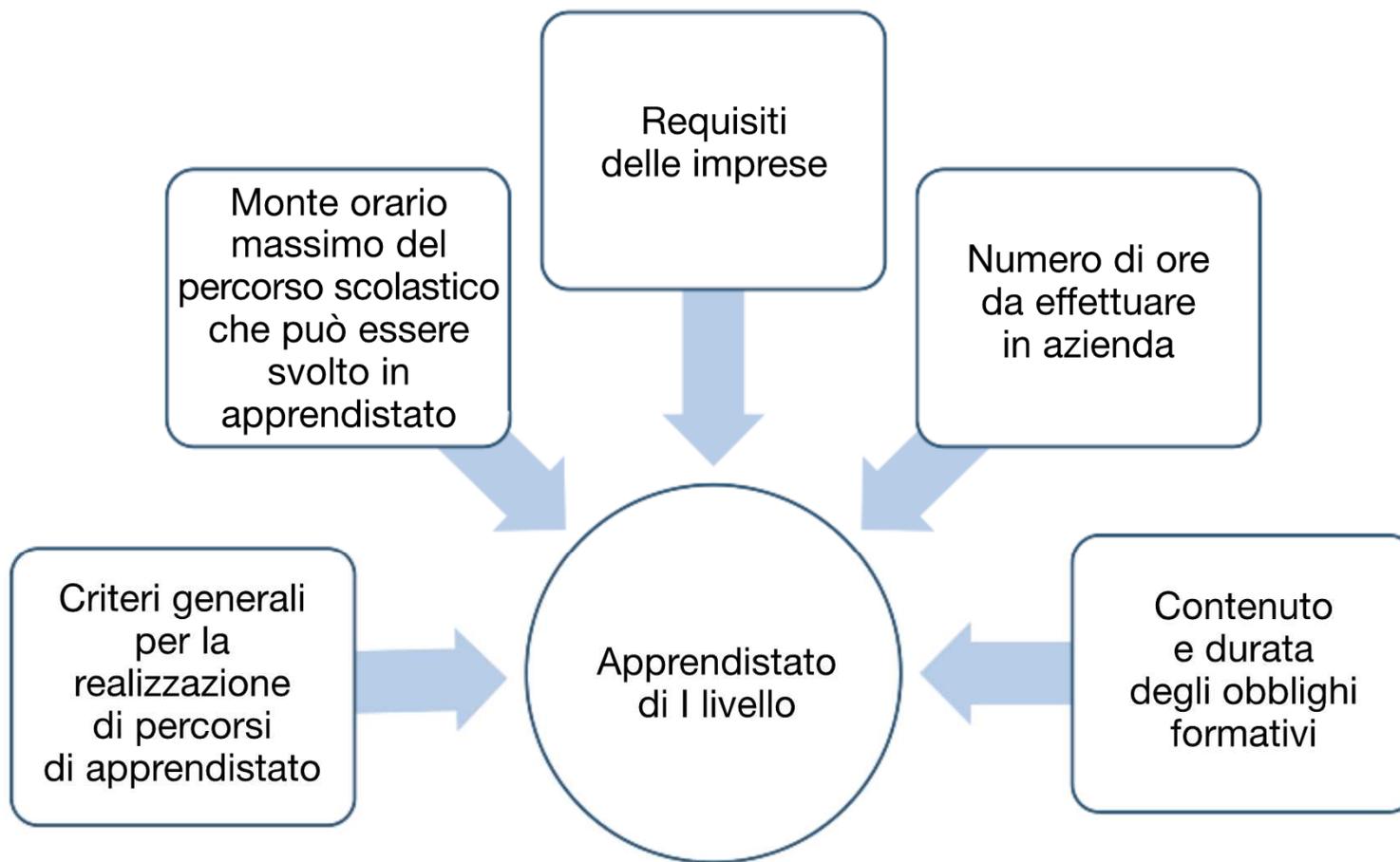
Piano formativo

- Redatto da istituzione scolastica con coinvolgimento impresa
- Contenuto e durata formazione
- Valutazione, ...

Schemi allegati al DM 12 ottobre 2015

+ DM 12 ottobre 2015

Contenuto del Decreto interministeriale



Limiti numerici

superiore a 9
dipendenti

- 3 apprendisti ogni 2 specializzati e qualificati in servizio

fino a 9 dipendenti

- 1 apprendista per ogni specializzato o qualificato in servizio
- N. Apprendisti non superiore al n.ro specializzati e qualificati in servizio

$0 \leq$ dipendenti < 3

- Max 3 apprendisti

Requisiti impresa

- a) capacità strutturali spazi adeguati per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico;
- c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'articolo 7.

Diritti apprendisti

Adeguate livello di informazione per i giovani apprendisti e delle famiglie (minorenni) sugli aspetti:

- *educativi, formativi e contrattuali del percorso;*
- *contenuti specifici del protocollo e del piano formativo individuale;*
- *delle modalità di selezione degli apprendisti;*
- *del doppio status di studente-lavoratore (rispetto della normativa su igiene e sicurezza, norme comportamentali etc.).*

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli apprendisti in diritto-dovere è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo

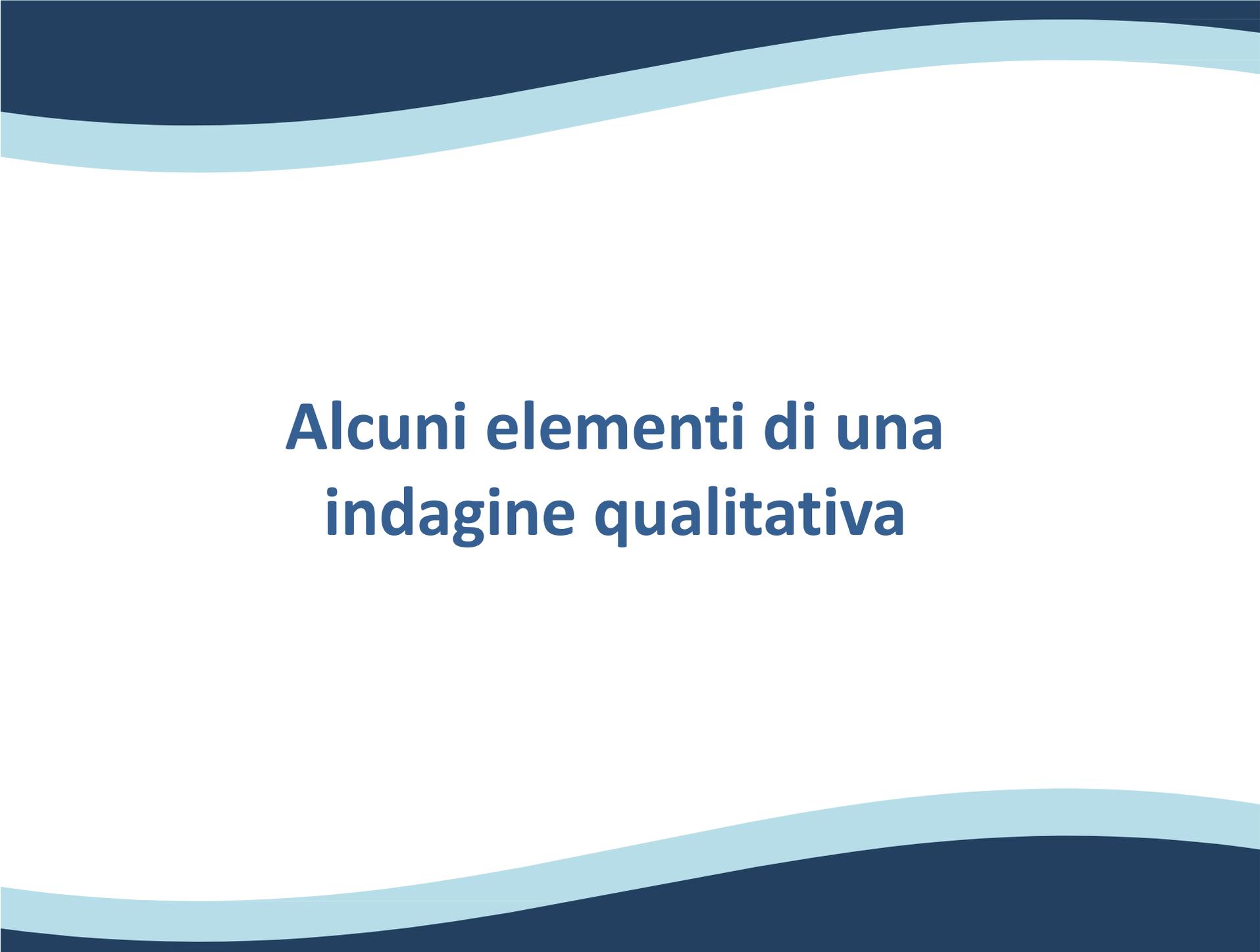
Tutele apprendisti

- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Assicurazione contro le malattie, l'invalidità e la vecchiaia
- Maternità
- assegno per il nucleo familiare
- Nuova Prestazione di Assicurazione sociale per l'impiego (Naspi)
- Prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi



Formazione esterna ed interna per l'istruzione secondaria superiore

ANNO DI CORSO	% Max. Formazione esterna (presso istituzione formativa)	% Min. Formazione interna (presso impresa)
2°	70%	30%
3°	65%	35%
4°	65%	35%
5°	65%	35%



Alcuni elementi di una indagine qualitativa

Cosa fa mobilitare le imprese

L'opportunità per le imprese di formare una risorsa giovane

54%

Usufruire di vantaggi economici

24%

Il supporto dei CFP in caso di problemi

7%

Ritorno dell'immagine aziendale sul territorio

7%

Realizzare dei progetti in collaborazione tra CFP – impresa

5%

Valorizzare il ruolo formativo dell'azienda

4%

Risposta multipla possibile
Percentuale su totale risposte

Apprendistato: principali criticità riscontrate

Opposizione da parte dei consulenti del lavoro e dei commercialisti per mancata conoscenza del contratto

27%

Mancata conoscenza della normativa da parte dei datori di lavoro

24%

Difficile disponibilità da parte delle aziende per mancanza di tempo

22%

Resistenza da parte delle aziende per questioni burocratiche-amministrative

18%

Vincoli derivanti dalla normativa sul lavoro minorile

5%

Resistenza da parte delle aziende per l'eccessivo carico formativo

4%

Risposta multipla possibile
Percentuale su totale risposte

Elementi critici: contrattualizzazione

Difficoltà nella stesura del contratto a seguito di richiesta di supporto da parte dell'azienda

28%

Poca chiarezza sui documenti necessari alla stesura del contratto

25%

Difficoltà se il contratto non inizia contestualmente al percorso formativo

15%

Mancata regolamentazione da parte del CCNL applicato

15%

Altro (poca conoscenza del contratto da parte dei consulenti del lavoro)

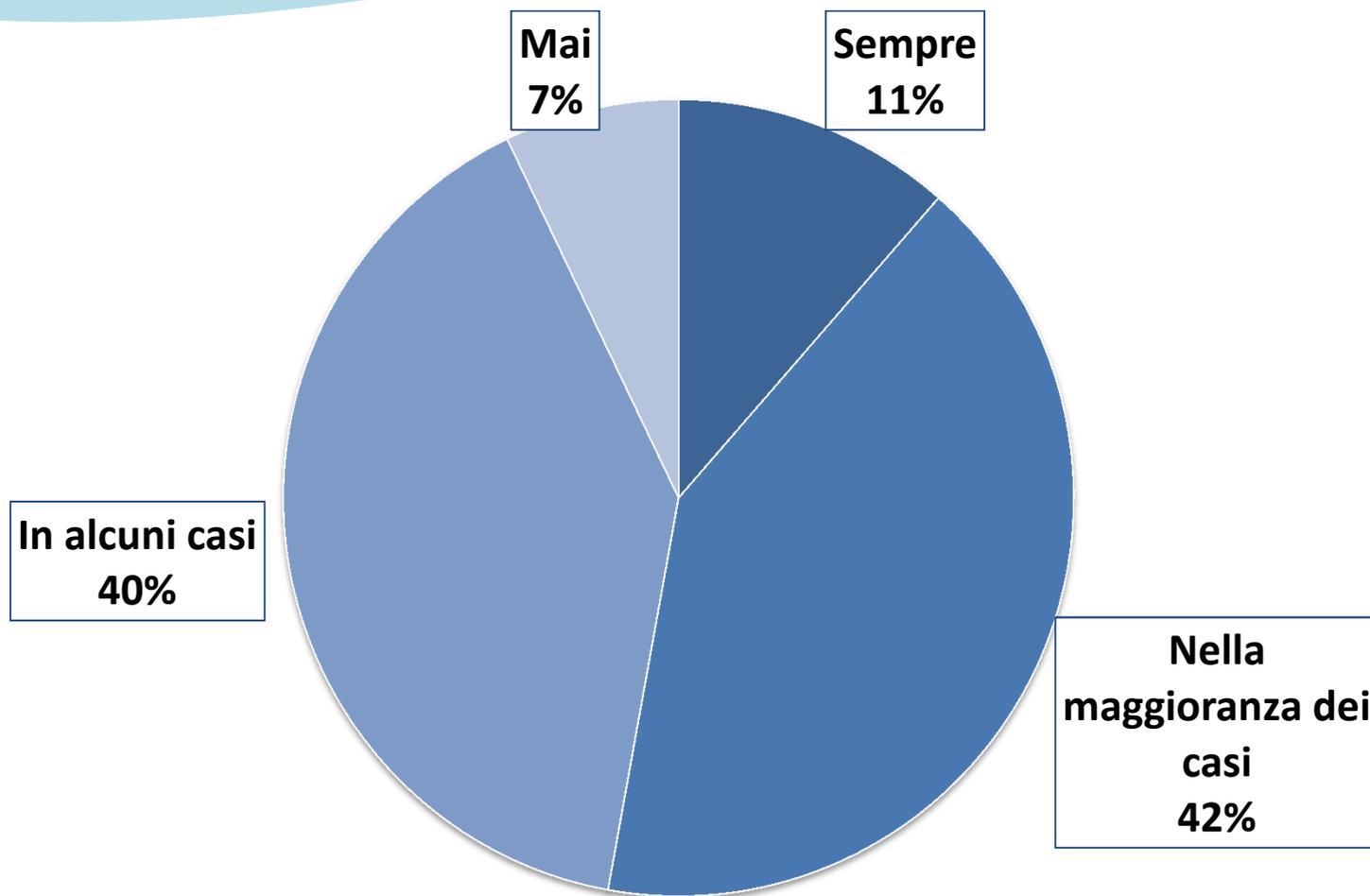
13%

Durata minima del contratto incompatibile con le date degli esami finali

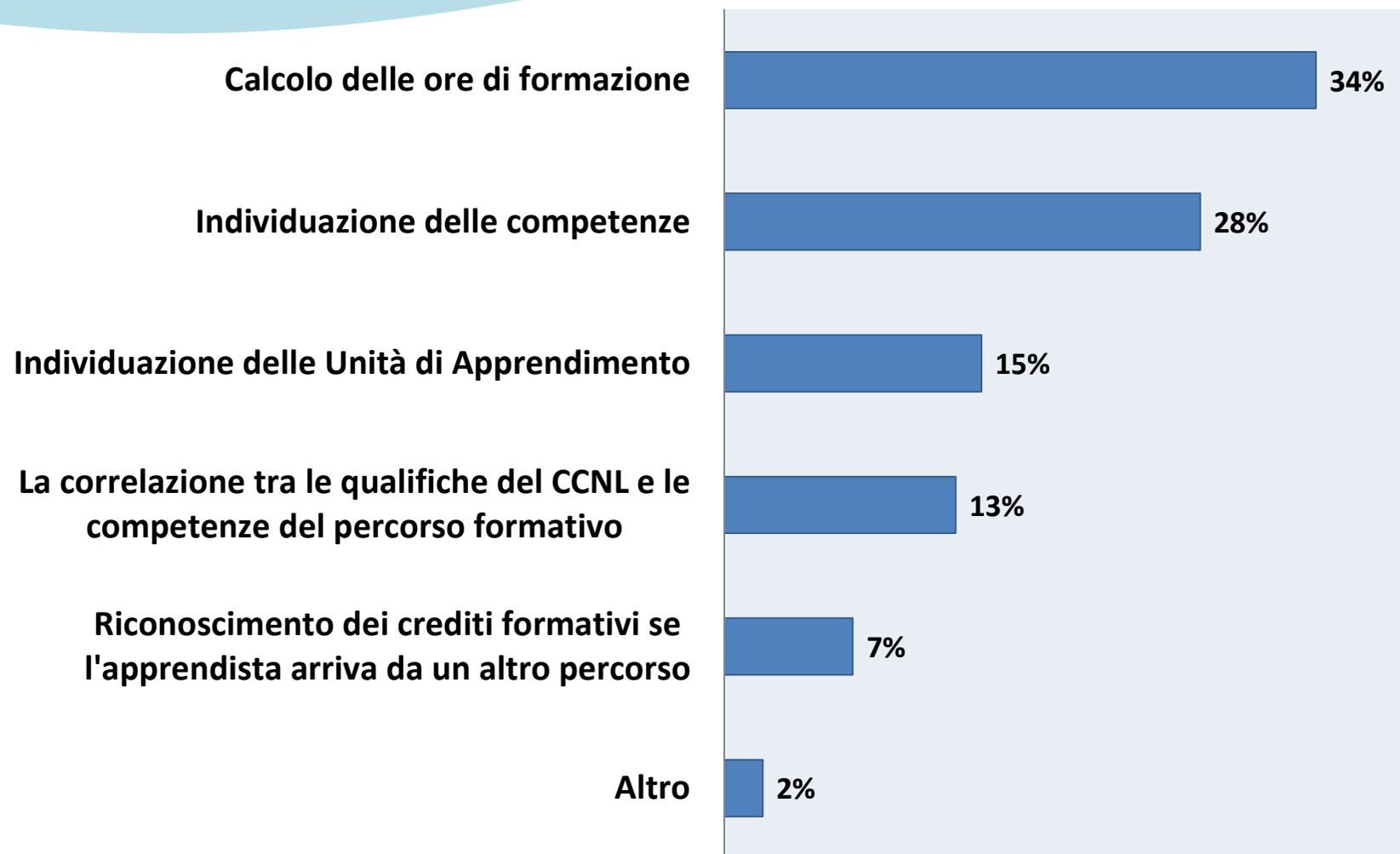
3%

Risposta multipla possibile
Percentuale su totale risposte

Con che frequenza l'istituzione formativa ha preso in carico problematiche giuslavoristiche?

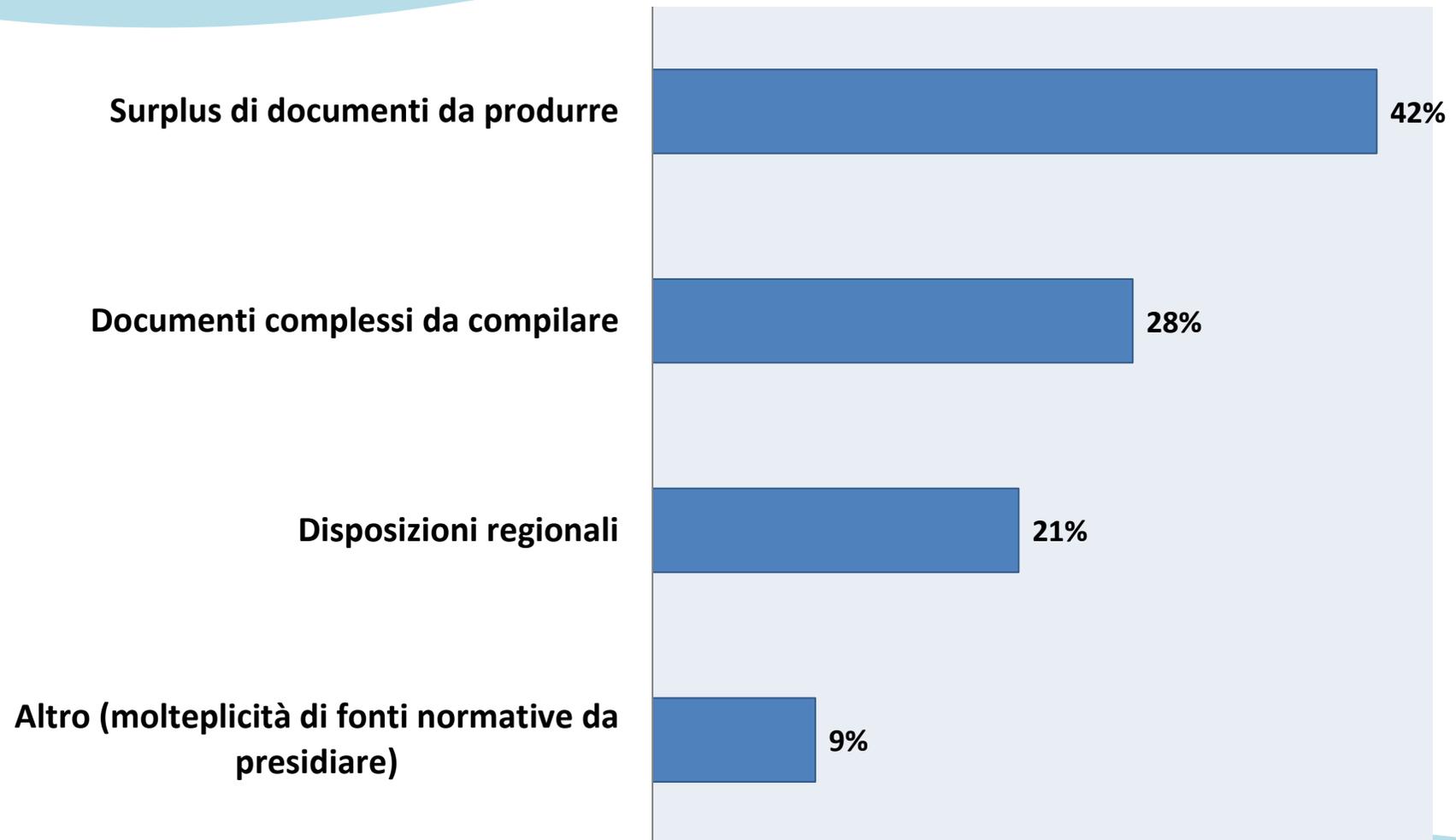


Criticità apprendistato: piano formativo



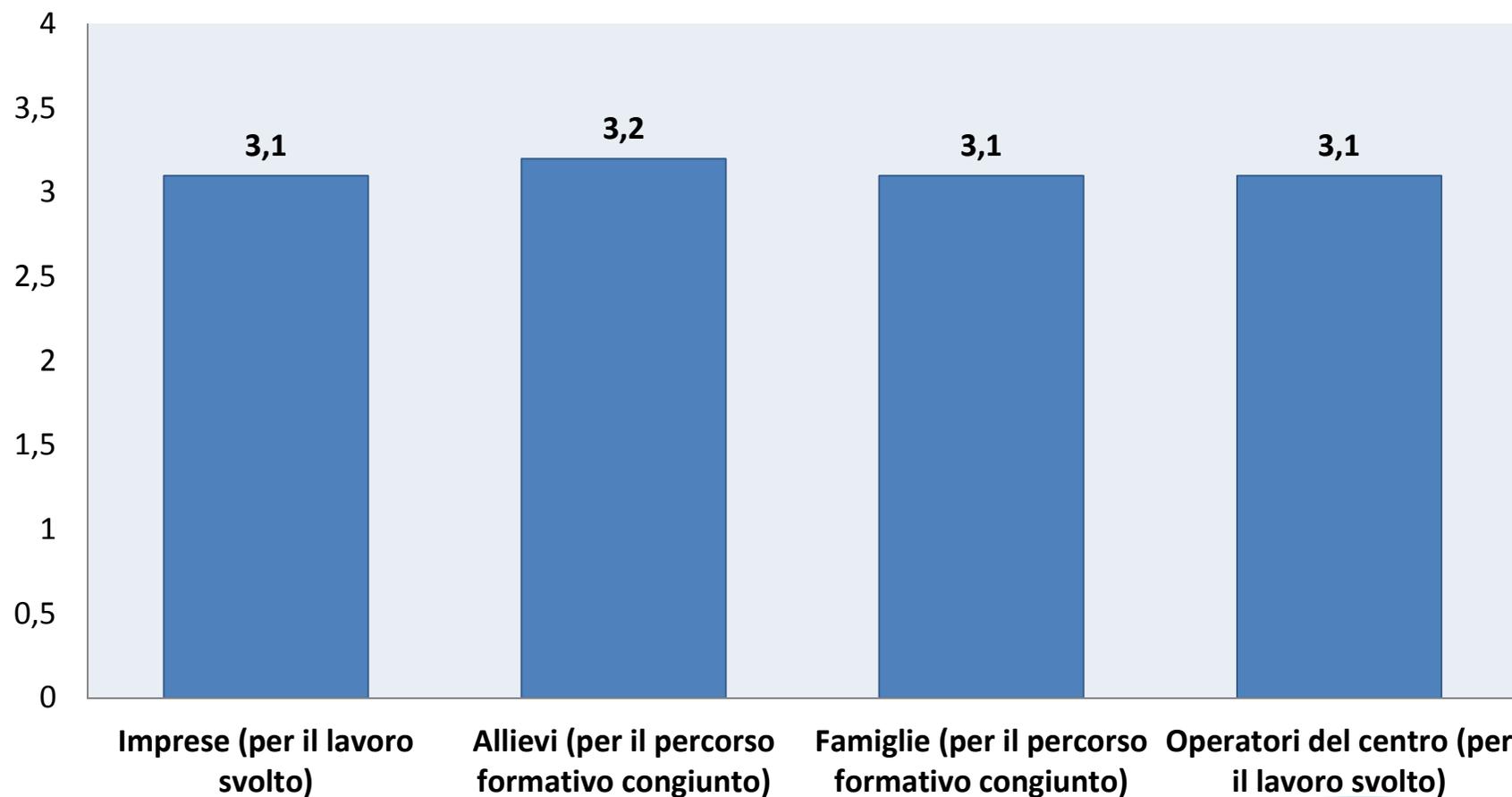
Risposta multipla possibile
Percentuale su totale risposte

Criticità apprendistato: burocrazia



Risposta multipla possibile
Percentuale su totale risposte

Soddisfazione dei soggetti coinvolti



scala da 1 a 4