



# PORTA FUTURO RETE UNIVERISTA'

# Apprendistato di alta formazione e di ricerca

- Il quadro di riferimento
- Il Contratto di apprendistato di III livello
- Garanzia Giovani ed Apprendistato di alta formazione e ricerca
- Gli incentivi per il contratto di apprendistato
- Garanzia Giovani: il Bonus Occupazionale e il contratto di apprendistato

# Le deleghe

Queste **le deleghe** contenute nella legge:

1. Riordino della normativa in materia di **ammortizzatori sociali**, tenuto conto delle peculiarità dei diversi settori;
2. Disposizione sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti
3. Riordino della normativa in materia di **servizi per il lavoro** e di **politiche attive**;
4. Disposizioni di **semplificazione e razionalizzazione** delle procedure e degli **adempimenti a carico di cittadini e imprese**;
5. Testo organico semplificato delle discipline delle **tipologie contrattuali** e dei rapporti di lavoro;
6. Revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la **maternità** e le forme di **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**;
7. Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale

## Il quadro di riferimento

La Regione Lazio ritiene l'apprendistato di III livello uno strumento essenziale per conseguire uno sviluppo del tessuto imprenditoriale e l'innalzamento dei livelli occupazionali di alta specializzazione nel proprio territorio.

Attraverso di esso infatti possono essere conseguiti titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca e i diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (art. 7, d.P.C.M. 25 gennaio 2008).

## Il contratto di apprendistato di III° livello

La disciplina dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è attualmente oggetto di una rilevante fase di riforma, per effetto della nuova regolamentazione dettata dal d.lgs. 81/2015, attuativo della l. 183/2014 (cd. Jobs Act).

L'obiettivo di fondo è di definire ulteriormente i confini esistenti tra l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e quello di alta formazione e ricerca, in modo che i due contratti possano meglio integrare organicamente, in un «sistema duale», formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale, obiettivo anticipato dal legislatore all'art. 41 del d.lgs. 81/2015.

## *Una normativa in via di transizione*

La tipologia contrattuale dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è attualmente disciplinata dall'art. 45 del d.lgs. 81/2015 (attuativo della l. 183/2014 cd. Jobs Act) che, sebbene abbia abrogato la precedente normativa in materia dettata dal d.lgs. 167/2011, non risulta ancora del tutto completa.

La Regione Lazio, nell'ambito delle proprie competenze legislative concorrenti, ha normato, in vigore della previgente disciplina nazionale, il contratto di apprendistato con il regolamento regionale n. 4/2015.

Nel mese di ottobre 2015 la Conferenza permanente Stato - Regioni ha reso parere positivo sullo schema di decreto interministeriale di attuazione degli artt. 43, comma 6 e 45, comma 2 del d.lgs. 81/2015 concernente la disciplina nazionale di dettaglio dei contratti di apprendistato di I e di III livello.

Il Decreto Interministeriale (emanato in data 12.10.2015 dal Ministero del Lavoro, d'intesa con i ministeri delle Finanze e dell'Istruzione) è stato pubblicato sulla G.U. in data 21.12.2015.

Ai sensi dell'art. 10 del predetto provvedimento le regioni, entro 6 mesi dalla sua entrata in vigore, sono tenute a recepire nei rispettivi ordinamenti le nuove disposizioni in materia di standard formativi e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato.

Rimangono fino a tale momento ancora vigenti le discipline regionali adottate per quanto compatibili (art. 47, comma 5 del d.lgs. 81/2015).

## *La disciplina contrattuale*

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto di lavoro a contenuto formativo, che può essere stipulato, in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, finalizzato ad acquisire:

- titoli di studio universitari (laurea, laurea magistrale o a ciclo unico);
- titoli di alta formazione (dottorati di ricerca e Master di I e II livello);
- diplomi per percorsi di alta specializzazione tecnologica (I.T.S.).

Questa tipologia di apprendistato permette, inoltre, di svolgere attività di ricerca presso datori di lavoro privati e di svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Ai sensi dell'art. 45, comma 5, del d.lgs. 81/2015 per l'attivazione di un contratto di apprendistato il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo di intesa con l'istituzione formativa, associazioni, Università, ITS o altri enti di formazione o di ricerca.

L'art. 2, comma 1 lett. c) del decreto interministeriale di attuazione, stabilisce il ricorso ad un apposito schema di protocollo di intesa, allegato in calce al medesimo decreto.

Il Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa prevede:

- la durata e le modalità (anche temporali) degli obblighi formativi del datore di lavoro;
- il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in impresa, anche in deroga al limite di cui all'art. 2, comma 147, del d.l. 262/2006 convertito in l. 286/2006.

Il contratto deve contenere quali elementi essenziali:

- l'attività lavorativa (prestazione) oggetto del contratto;
- la durata del periodo di prova (secondo le previsioni della contrattazione collettiva e del periodo di formazione in apprendistato);
- il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- il titolo di studio di alta formazione e di ricerca che potrà essere acquisito al termine del rapporto e la relativa qualificazione contrattuale.

## *Il Piano Formativo Individuale - PFI*

Il contratto di apprendistato è integrato dal Piano Formativo Individuale (PFI).

Il PFI descrive il percorso formativo del singolo apprendista per la parte di competenza aziendale, specificando gli obiettivi da conseguire per l'acquisizione del titolo di studio o di alta formazione con riferimento alle intese con le istituzioni formative (scolastiche, universitarie, di ricerca, ecc.) per la realizzazione dei percorsi.

Ai sensi dell'art. 5, comma 3 del D.I. di attuazione, il PFI è redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A al decreto e stabilisce:

- Il contenuto e la durata della formazione dei percorsi;
- i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
- ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero.

Fino alla decorrenza dei 6 mesi previsti dall'art. 10 del predetto decreto per il recepimento da parte delle regioni della nuova disciplina in materia di apprendistato di I e III livello, il Regolamento regionale del Lazio n. 4/2015 continua ad applicarsi.

Il Regolamento regionale dispone che il PFI contenga anche i seguenti ulteriori elementi:

- la durata del periodo di formazione dell'apprendistato;
- le modalità di erogazione della formazione con indicazione del numero di ore di formazione accademica e aziendale, tra loro integrate;
- il numero di CFU conseguibili in apprendistato;
- le competenze da acquisire durante il periodo di formazione dell'apprendistato.

## *Il Ruolo dell'impresa - il TUTOR Aziendale*

Il datore di lavoro deve individuare un tutor o un referente aziendale che ha il compito di accompagnare l'apprendista nel proprio percorso.

Il Regolamento regionale 4/2015 stabilisce che il tutor aziendale può essere:

- un soggetto esterno;
- il datore di lavoro (titolare dell'impresa);
- un dipendente dell'impresa in possesso di competenze adeguate in relazione alle attività svolte dall'apprendista e con un livello di inquadramento pari o superiore rispetto all'inquadramento finale che l'apprendista acquisisce al termine del contratto, salvo deroghe stabilite dalla contrattazione collettiva.

Il Regolamento regionale 4/2015 definisce i compiti del Tutor aziendale:

- agevola l'inserimento dell'apprendista nell'impresa;
- coopera con il tutor formativo per la verifica del corretto svolgimento delle attività indicate nel PFI, sia in itinere che a conclusione del percorso formativo.

Il Decreto Interministeriale di attuazione dell'art. 46 del d.lgs. 81/2015, prevede all'art. 7 una integrazione delle funzioni attribuite al tutor aziendale, che ha il compito di:

- promuovere il successo formativo degli apprendisti;
- favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro (garantendo integrazione tra formazione interna e esterna);
- favorire l'inserimento nell'impresa;
- affiancare l'apprendista nel percorso di apprendimento, trasmettendo le competenze necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa;
- monitorare il corretto svolgimento dell'attività;
- fornire al tutor formativo ogni elemento idoneo a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

## *La Formazione dell'apprendista*

La formazione interna (in impresa) ed esterna (presso l'università, l'ente di ricerca o l'istituzione formativa) si struttura sulla base di percorsi concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro, attuati sulla base del protocollo, che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

L'incidenza dei due tipi di formazione sono indicati puntualmente (per le diverse casistiche) nell'articolo 5 del recente Decreto Interministeriale di attuazione dell'art. 46, comma 1 del d.lgs. 81/2015.

Il decreto, una volta recepito dalle regioni, stabilisce (ex art. 5, comma 11) che per l'apprendistato di ricerca e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, la formazione esterna non sarà più obbligatoria.

## *La Durata del contratto ai sensi del d.lgs. 81/2015*

Ai sensi della nuova disciplina del d.lgs. 81/2015 e come stabilito, in dettaglio, dall'art. 4, commi da 3 a 5, del D.I. di attuazione, l'apprendistato di III livello non può avere durata inferiore a:

- se di alta formazione: minimo 6 mesi e comunque pari al massimo alla durata ordinamentale dei relativi corsi;
- se di ricerca: minimo 6 mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca per un massimo di 3 anni, salvo la facoltà delle regioni di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca;
- per l'accesso a professioni ordinistiche; minimo 6 mesi, il massimo è regolato in base al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di stato.

Ai sensi dell'art. 45, comma 4, del d.lgs. 81/2015, la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Con riguardo alla durata dei percorsi formativi, le regioni dovranno attenersi ai criteri stabiliti dall'art. 6 del D.M. 12.10.2015, che prevedono:

- nei percorsi universitari, compresi dottorati e alta formazione la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario;
- nei percorsi ITS e di alta formazione regionale, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna non può essere superiore al 60% di tale orario;
- nei percorsi di apprendistato per attività di ricerca e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto.

## *La Durata della formazione nell'apprendistato ai sensi normativa regionale*

Nell'ambito del Regolamento regionale n. 4/2015, vigente fino al recepimento del Decreto Ministeriale 12.10.2015 di attuazione dell'art. 46 del d.lgs. 81/2015, la durata del periodo di formazione dell'apprendistato di III livello è determinata in funzione della tipologia di contratto e del titolo di studio conseguibile.



<b>Titoli acquisibili</b>	<b>Apprendistato di alta formazione</b>	<b>Apprendistato di ricerca</b>
Laurea, laurea magistrale, laurea a ciclo unico	48 mesi	
Master universitari di I e II livello	24 mesi	
Dottorato di ricerca	48 mesi	36 mesi
Diploma ITS	48 mesi (non può comunque eccedere di 12 mesi la durata prevista dall'articolo 7, comma 2, del D.P.C.M. 25 gennaio 2008)	

Con le seguenti precisazioni:

- la durata del periodo di formazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca è ridotta in caso di riconoscimento di crediti formativi universitari (c.d. "CFU"), maturati a seguito di esperienze formative o professionali precedenti;
- le parti del rapporto possono convenire per una sola volta la proroga del periodo di formazione per una durata massima di 12 mesi;
- il periodo di formazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca termina alla data prevista dal contratto oppure con il conseguimento del titolo, se intervenuto anticipatamente rispetto alla durata contrattualmente convenuta.



## Regione Lazio: Garanzia Giovani ed Apprendistato di alta formazione e ricerca

- L'Avviso n. 6 - Apprendistato di alta formazione e di ricerca in Garanzia Giovani promuove l'utilizzo dell'apprendistato per l'inserimento al lavoro dei giovani (NEET tra i 18 e i 29 anni) garantendo loro, allo stesso tempo, percorsi di formazione coerenti con le istanze delle imprese e finalizzati all'acquisizione di un titolo di studio in alta formazione o allo svolgimento di uno specifico percorso di ricerca
- Al fine di agevolare l'interazione tra mondo del lavoro, sistema di Alta formazione e ricerca, sostenendo l'efficace utilizzo dell'apprendistato, l'Avviso rende disponibili 4 milioni di euro destinati:
  - alle imprese, attraverso incentivi all'assunzione
  - a Università / ITS / Enti di ricerca attraverso *voucher*
- L'utilizzo di tale disponibilità finanziaria consentirà di assumere e formare 450-500 giovani.

Attraverso l'apprendistato di III livello promosso dalla Regione Lazio:

- le imprese hanno la possibilità di arricchire le proprie capacità con *skill* di alto profilo (alta formazione) e sviluppare innovazione
- Attraverso l'apprendistato le Università/ITS/Enti di ricerca hanno la possibilità di avvicinare la formazione alle esigenze del mercato del lavoro, realizzando la cd. terza missione

I percorsi in apprendistato previsti dall'Avviso 6 si articolano in:

- Apprendistato per l'alta formazione: sono previste attività di progettazione ed erogazione di attività formativa individuale e/o specialistica addizionale rispetto alla formazione ordinamentale prevista dal percorso di studio intrapreso dal giovane;
- Apprendistato di ricerca: il giovane riceve un tutoraggio formativo individualizzato, funzionale a favorire il raccordo tra competenze acquisite in ambito scolastico/universitario/di ricerca e competenze/abilità acquisite nel corso delle attività lavorative.

## *Quali vantaggi per le Imprese*

- Assunzione di personale con contratto di apprendistato di III livello, con inquadramento inferiore fino a due livelli (Circ. MLPS Disciplina transitoria contratto di apprendistato, 12 maggio 2015) rispetto alla corrispondente qualifica da conseguire, in applicazione del CCNL di settore, o in alternativa con una retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- Formazione di alto profilo, specifica e personalizzata, per gli apprendisti neo assunti;
- Progetti di ricerca personalizzati, che coinvolgono gli apprendisti neo assunti, orientati allo sviluppo e all'innovazione;
- Incentivo all'assunzione.

## Ulteriori vantaggi per le Imprese

Incentivo all'assunzione fino a un massimo di 3.000 Euro per ciascun apprendista (in regime ex Reg. UE 1407/2013 cd. de minimis);

- riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale, pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro, in relazione alla estensione del part-time;
- erogato dopo la fine della prima annualità di contratto, in corrispondenza di una frequenza pari ad almeno il 50% delle ore di formazione previste;
- compatibile con le agevolazioni derivanti da misure di carattere generale, quali sgravi contributivi e fiscali, che non si configurino come aiuti di stato;
- integrabile, nel limite del de minimis, con altri finanziamenti finalizzati all'inserimento occupazionale (cfr. programma FlxO scuola e università).

Non sono previsti incentivi se:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
- il datore di lavoro abbia in corso procedure di Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria ex art. 1 e 3 della Legge 23 luglio 1991, n.223 o Cassa integrazione in deroga, salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure sia effettuata presso una diversa unità produttiva, purché tale possibilità sia prevista nell'accordo sindacale sottoscritto dall'datore di lavoro

*(Per l'Apprendistato di III Livello non può essere utilizzato il Bonus occupazionale di cui alla Misura 9 del PAR Lazio GG)*

## *Compatibilità con ulteriori agevolazioni*

L'incentivo alle imprese è compatibile:

- con le agevolazioni derivanti da misure di carattere generale;
- con gli sgravi contributivi e fiscali, che non si configurino come aiuti di stato (de minimis). Per accedere allo sgravio contributivo totale, i datori di lavoro dovranno presentare all'INPS apposita dichiarazione di cui al Regolamento (UE) N. 651/2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis;
- con altri finanziamenti finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, erogati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (cfr. programma FlxO scuola e università).

*«Avviso per i contributi alle imprese che assumono con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca»*  
*Progetto FixO (attuato da Italia Lavoro)*

- Destinatari:  
Giovani diplomandi, diplomati, laureandi, laureati e dottorandi di ricerca di età compresa tra i 16 e i 29 anni (non necessariamente NEET).
- Beneficiari:  
Datori di lavoro privati che abbiano la sede operativa (presso cui dovrà essere operata l'assunzione) sul territorio italiano.
- Durata e tipologia contrattuale ammissibile:
  - Apprendistato di alta formazione e di ricerca, a tempo pieno o a tempo parziale, per almeno 24 ore settimanali;
  - Il contratto dovrà avere una durata minima di 12 mesi.
- Importo dell'incentivo assunzionale pari a:
  - 6.000 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato a tempo pieno;
  - 4.000 euro per ogni soggetto assunto con il contratto di apprendistato a tempo parziale per almeno 24 ore settimanali.

Confronto		Garanzia Giovani Regione Lazio	Avviso FixO S&U (Italia Lavoro)
Incentivi	Importo	€ 3.000,00 una tantum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>€ 6.000,00 una tantum per assunzione a tempo pieno;</li> <li>€ 4.000,00 una tantum per assunzione a tempo parziale,</li> </ul>
	Condizioni	<p>Il pagamento dell'incentivo potrà essere richiesto solo nel caso in cui il giovane abbia frequentato almeno il 50% delle ore di formazione previste dal PFI.</p> <p>L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale, con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro. In tal caso, l'importo dell'incentivo è moltiplicato per la percentuale di part-time.</p>	<p>Durata minima contratto 12 mesi.</p> <p>In caso di contratti a tempo parziale, minimo 24 ore settimanali.</p>
Compatibilità		<ul style="list-style-type: none"> <li>Agevolazioni derivanti da misure di carattere generale</li> <li>Sgravi contributivi e fiscali</li> <li>Altri finanziamenti finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, erogati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali</li> <li>FixO S&amp;U</li> </ul>	<p>Il contributo all'assunzione è cumulabile con contributi della medesima natura erogati da Enti Pubblici a favore del medesimo lavoratore, salvo diversa indicazione prevista nei rispettivi Avvisi pubblici.</p> <p>Il contributo "Fixo" non è cumulabile con altri contributi finalizzati all'assunzione erogati da Italia Lavoro.</p>
Regime Aiuti di Stato		L'incentivo è erogato nel rispetto delle previsioni del Reg. CE 1407/2013 in materia di Aiuti di importanza minore ("de minimis").	L'incentivo è erogato nel rispetto delle previsioni del Reg. CE 1407/2013 in materia di Aiuti di importanza minore ("de minimis").



## *Gli incentivi per il contratto di apprendistato*

## Il Riordino degli incentivi per l'apprendistato

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 32, Dlgs. n. 150/2015, in caso di assunzioni con *contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ai datori di lavoro spetteranno* - rispetto agli incentivi ordinari - le seguenti agevolazioni:

- l'aliquota contributiva del 10% di cui all'articolo 1, comma 773, della *legge 27 dicembre 2006, n. 296*, è ridotta al 5% (solo per le imprese oltre le 9 unità);
- lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpl e dello 0,30%, previsto dall'articolo 25 della *legge n. 845 del 1978*;
- non si applica il contributo di licenziamento di cui all'art. 2, commi 31 e 32, della *legge n. 92 del 2012* (cd. Ingresso alla Naspi) - rapportato ad una anzianità aziendale di 36 mesi, è pari a 1470,30 per il 2015 che, calcolati per singolo mese, diventano 40,84 euro.

## Gli incentivi ordinari esistenti

### Inquadramento e Retribuzione:

- inquadramento fino a due livelli in meno rispetto alla qualifica da conseguire;
- retribuzione pari ad una percentuale rispetto al trattamento economico finale e progressiva nell'ammontare di quella prevista per un lavoratore già qualificato, secondo le indicazioni del contratto collettivo applicato.

### Regime Contributivo Agevolato Apprendistato

- In base alla dimensione dell'azienda (meno di 9 dipendenti, oltre i 9 dipendenti) ci saranno delle specifiche aliquote contributive agevolate (mantenute, in caso di stabilizzazione, per ulteriori 12 mesi);
- Dal 24 settembre 2015 (solo per l'apprendistato professionalizzante) è previsto un incremento delle aliquote in funzione del CCNL applicato, per il finanziamento della CIGO e della CIGS;

## *Ulteriori vantaggi retributivi dell'Apprendistato di Alta formazione e di ricerca*



Nell'apprendistato di III livello la formazione si svolge nell'ambito dell'orario di lavoro, in quanto è una componente essenziale del percorso dell'apprendista: senza formazione non può esserci un contratto di apprendistato.

Per l'apprendistato di III livello il legislatore ha previsto la possibilità per il datore di lavoro di ottenere condizioni agevolate anche per quanto riguarda l'attività formativa svolta dall'apprendista durante l'orario di lavoro:

- Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.
- Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 % di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve eventuali diverse previsioni dei contratti collettivi.

L'art. 47, comma 1, del d.lgs. 81/2015 stabilisce che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

## Durata degli incentivi

Gli incentivi all'occupazione di cui al d.lgs. 150/2015 si applicano per tutte le assunzioni con contratto di apprendistato di III° livello effettuate a partire dal 24/09/2015 e fino al 31 dicembre 2016.

La possibilità di godere degli incentivi cessa con la conclusione del percorso di formazione, nei seguenti casi:

- **al conseguimento del titolo di studio o alla conclusione dell'attività di ricerca, in caso di recesso consensuale delle parti;**
- **qualora gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima dei termini fissati dal contratto;**
- **in caso di interruzione del percorso prima della data di conclusione prevista per la parte formativa del contratto;**
- **in caso di mancato conseguimento del titolo nei termini previsti e comunque entro la fine del contratto.**

Fuori dai casi sopra menzionati, il rapporto di lavoro con l'apprendista prosegue a tempo indeterminato e il datore di lavoro avrà diritto al mantenimento dei benefici contributivi, previdenziali ed assistenziali anche per l'anno successivo al termine del periodo di apprendistato.



# *Garanzia Giovani: il Bonus Occupazionale e il contratto di Apprendistato*

Il Bonus Occupazionale in Garanzia Giovani è una misura di incentivazione mirata a favorire l'assunzione dei giovani da parte dei datori di lavoro.

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono NEET con le seguenti tipologie contrattuali:

- contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, con durata iniziale pari o superiore a 6 mesi;
- contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, con durata, a seguito di proroga, pari o superiore a 12 mesi.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro.

L'incentivo è specificamente escluso per:

- contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- contratti di lavoro domestico, ripartito e accessorio.

Il bonus occupazionale è ammesso solo per contratti di apprendistato professionalizzante

## Il Bonus per il contratto di apprendistato professionalizzante

Il Bonus è erogato in misura variabile parametrata alla tipologia contrattuale sottoscritta dal NEET e in base al *profiling* di quest'ultimo (distanza dal MdL attestata dal CPI).

E' erogato dall'INPS, Organismo Intermedio delegato all'attuazione della misura nei limiti delle risorse della Regione Lazio, ed è regolato dai decreti direttoriali MLPS n. 1709\Segr.D.G.\2014, n. 385\II\2015 e dalle circolari INPS nn. 118/2014 e 129/2015.

	BONUS ASSEGNAZI IN BASE AL PROFILING DEL GIOVANE E DELLE DIFFERENZE TERRITORIALI			
	Bassa	Media	Alta	Molto Alta
Assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione) di durata $\geq$ 6 mesi	-	-	1.500	2.000
Assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione) di durata $\geq$ 12 mesi	-	-	3.000	4.000
Assunzione a tempo indeterminato (anche in somministrazione)	1.500	3.000	4.500	6.000

Il Bonus occupazionale può essere erogato anche oltre i limiti del Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 cd. de minimis, purché, in conformità al Regolamento (UE) n. 651 del 17 giugno 2014, siano rispettate le seguenti condizioni:

- per giovani tra 16-24 anni:
  - se il contratto genera un aumento occupazionale netto;
  - se il contratto genera occupazione di posti vacanti a seguito di dimissioni, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria orario di lavoro o licenziamento per giusta causa;
- per i giovani tra 25-29 anni:
  - se il contratto genera un aumento occupazionale netto;
  - se il contratto genera occupazione di posti vacanti a seguito di dimissioni, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria orario di lavoro o licenziamento per giusta causa;

in alternativa:

- non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
  - non siano in possesso né di diploma di istruzione secondaria, né di qualifica professionale, o non abbiano completato la formazione a tempo pieno da più di 2 anni e siano senza impiego regolarmente retribuito;
  - sono occupati in professioni/settori con disparità di impiego uomo/donna superiore al 25% del tasso medio di disparità nazionale in tutti i settori economici dello Stato, o sono occupati in settori economici con il medesimo differenziale e appartengano al genere sottorappresentato.
- 
- Il Bonus è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori.
  - Il Bonus è inoltre cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali.