

# L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE

13 SETTEMBRE 2024



Breve guida per le imprese a cura del Servizio sindacale di  
Ance Brescia

**ANCE** | BRESCIA®

## Sommario

Breve scheda informativa sui contenuti e i vantaggi derivanti dall'Apprendistato di Alta Formazione.....	3
VANTAGGI CONNESSI ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI.....	3
ASSUNZIONE DI UN APPRENDISTA DI ALTA FORMAZIONE: IL CONTENUTO FORMATIVO.....	4
... (segue): IL CONTENUTO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO .....	4
<i>Durata del contratto di apprendistato</i> .....	5
<i>Possibilità di apporre al contratto individuale un periodo di prova</i> .....	5
<i>Numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere</i> .....	5
<i>Rapporti fra il contratto di Apprendistato di Alta Formazione e la disciplina degli altri istituti contrattuali</i> .....	5
... (segue) IL TRATTAMENTO ECONOMICO.....	5
<i>Struttura della retribuzione degli apprendisti di alta formazione</i> .....	6
GLI ADEMPIMENTI AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO.....	6
IL TUTOR AZIENDALE.....	7
CONTATTI.....	7

## Breve scheda informativa sui contenuti e i vantaggi derivanti dall'Apprendistato di Alta Formazione

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, volto alla formazione e all'occupazione di giovani ed articolato nelle seguenti tipologie:

- A) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, rivolto ai ragazzi di età compresa fra i 15 e i 25 anni;
- B) apprendistato professionalizzante, riservato ai ragazzi di età compresa fra i 18 e i 29 anni;
- C) apprendistato di alta formazione e di ricerca, indirizzato a giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni, iscritti ad un percorso di formazione terziaria superiore – ITS Academy - in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Con la presente nota, il Servizio sindacale di ANCE intende evidenziare le caratteristiche del contratto di cui alla precedente lettera C), per permettere alle imprese associate una più approfondita valutazione della opportunità formativa proposta da ANCE e da ESEB, di cui alla circolare associativa del 13 settembre 2024.

3

### VANTAGGI CONNESSI ALL'ASSUNZIONE DI APPRENDISTI

L'instaurazione di rapporti di apprendistato, incluso quelli rientranti nella tipologia dell'alta formazione, porta con sé alcuni interessanti vantaggi a favore delle imprese.

*In primis*, è possibile procedere con una valutazione del lavoratore che si prolunga per l'intero arco temporale dell'esperienza formativa (nel caso di specie massimo biennale).

Inoltre, la normativa nazionale riconosce vantaggi, anche di natura economica, per il datore di lavoro che assume apprendisti.

Nello specifico:

- l'apprendistato è accompagnato da una particolare contribuzione previdenziale, nettamente più bassa, per l'intera durata del rapporto, rispetto a quella ordinaria. L'aliquota dovuta all'INPS, infatti, si aggira attorno al 10% della retribuzione imponibile, con ulteriore agevolazione per il primo anno a vantaggio delle imprese fino a 9 dipendenti e possibilità, per tutti i datori, di mantenimento dell'agevolazione per un ulteriore anno al termine del periodo di formazione qualora il rapporto prosegua come un ordinario rapporto di lavoro subordinato;

- la retribuzione dell'apprendista è individuata dalla contrattazione collettiva nazionale come percentuale della retribuzione del lavoratore qualificato (v. tabelle più sotto riportate): di conseguenza, il trattamento economico da riconoscere all'apprendista è, per espressa previsione contrattuale, più contenuto, nel suo importo, rispetto a quello di un impiegato "non-apprendista" addetto alla stessa mansione del giovane;
- le ore di formazione svolte presso l'Ente esterno (ESEB, nel caso specifico) non comportano obbligo retributivo a carico del datore di lavoro; invece, per le ore di formazione svolte internamente all'impresa, il medesimo datore dovrà riconoscere all'apprendista una retribuzione pari al solo 10% di quella ordinaria.

## ASSUNZIONE DI UN APPRENDISTA DI ALTA FORMAZIONE: IL CONTENUTO FORMATIVO...

Per l'attivazione di un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sono previsti i seguenti adempimenti:

- **la stipula di un protocollo formativo**, con cui vengono definite le responsabilità delle parti coinvolte, fra ESEB, nella sua qualità di Istituzione formativa accreditata a livello regionale, e l'impresa datrice di lavoro;
- **la definizione di un piano formativo individuale**, redatto da ESEB con il coinvolgimento del datore di lavoro e dell'apprendista, che individua i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa, il livello contrattuale e le modalità di valutazione degli esiti del percorso formativo;
- la sottoscrizione **di un contratto di lavoro individuale** tra Impresa datrice di lavoro e il singolo apprendista (v. infra);
- al termine del periodo formativo, tutor formativo e tutor aziendale collaborano all'elaborazione di un **dossier individuale** (Allegato 2 del D.M. del 12/10/2015) per la registrazione delle attività svolte e per la valutazione delle competenze acquisite dall'apprendista.

4

### ... (segue) IL CONTENUTO DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO...

Nell'apprendistato di alta formazione, il percorso formativo poggia sull'integrazione tra il percorso di istruzione, organizzato e garantito, nel caso specifico, da ESEB per conto di ITS Academy, e l'attività di lavoro nelle imprese che aderiranno all'iniziativa, realizzando una forma di alternanza formativa che riconosce la valenza delle prestazioni lavorative rese in azienda dal giovane ai fini del raggiungimento degli obiettivi didattici.

Al momento dell'assunzione, dovrà essere sottoscritto fra l'impresa e il giovane un contratto individuale, che, oltre alle informazioni obbligatorie prescritte dal cd. Decreto Trasparenza, deve contenere:

- la prestazione oggetto del contratto;
- la durata del periodo di apprendistato;
- l'individuazione della qualifica professionale da acquisire al termine del contratto;
- il Piano Formativo Individuale (PFI).

Per provvedere al meglio alla predisposizione del contratto individuale, da redigersi necessariamente in forma scritta, è, di certo, opportuno un contatto fra l'impresa e il Servizio sindacale di ANCE Brescia che, fin d'ora, rimane a disposizione delle imprese interessate per il necessario supporto nella stesura personalizzata del testo.

---

### *Durata del contratto di apprendistato*

Il rapporto di apprendistato deve coprire un periodo che può variare da un minimo di sei mesi ad un massimo correlato alla durata ordinamentale del percorso formativo (nel caso specifico, quindi, 2 anni).

---

### *Possibilità di apporre al contratto individuale un periodo di prova*

Anche per la tipologia contrattuale dell'apprendistato di alta formazione, è possibile concordare un periodo di prova, purché lo stesso sia definito prima dell'inizio della prestazione lavorativa e sia stipulato in forma scritta.

Per la durata dello stesso, valgono le previsioni contrattuali ordinarie, contenute nel vigente CCNL, ossia:

- impiegati di prima categoria super: non superiore a 6 mesi;
- impiegati di prima categoria: non superiore a 5 mesi;
- impiegati di seconda categoria e gli impiegati di quarto livello: 3 mesi;
- impiegati di terza e quarta categoria primo impiego: 2 mesi.

---

### *Numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro può assumere*

Il numero massimo di apprendisti che ogni datore di lavoro può assumere varia a secondo della dimensione occupazionale della singola impresa, come di seguito specificato:

- per i datori di lavoro con un numero di lavoratori pari e/o superiori alle 10 unità non può essere superato il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa;
- per i datori di lavoro con un numero di lavoratori inferiori alle 10 unità, il rapporto è pari al 100% delle maestranze qualificate;
- per le ditte individuali è possibile assumere fino ad un massimo di 3 apprendisti.

5

---

### *Rapporti fra il contratto di Apprendistato di Alta Formazione e la disciplina degli altri istituti contrattuali*

Per quanto non espressamente indicato nella presente nota, la disciplina del rapporto di lavoro dell'apprendista di Alta Formazione è la medesima del lavoratore inquadrato nella stessa categoria legale, con identico inquadramento contrattuale, del giovane. Pertanto, per quanto concerne, ferie, permessi retribuiti, gestione della malattia, preavviso e ogni altro istituto contrattuale, si fa rinvio alle disposizioni contenute nel CCNL per i dipendenti delle imprese edili ed affini, sottoscritto il 3 marzo 2022.

## ... (segue) IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico degli apprendisti di Alta Formazione non può essere inferiore agli importi di cui alle tabelle sotto riportate, distinte a seconda del livello di inquadramento proposto al lavoratore:

LIVELLO	1° e 2° semestre	3° e 4° semestre	5° semestre	6° semestre
Settimo livello – Imp. 1ª cat. super	2.041,26	2.274,54	2.478,67	2.624,47
Sesto livello – Imp. 1ª cat.	1.929,89	2.090,71	2.278,34	2.412,36
Quinto livello – Imp. 2ª cat.	1.667,87	1.806,86	1.969,02	2.084,84
Quarto livello – Imp. 3ª liv.	1.575,76	1.707,08	1.860,28	1.969,70
Terzo livello – Imp. 3ª cat.	1.487,14	1.611,07	1.755,65	1.858,92
Secondo livello – Imp. 4ª cat.	1.374,33	1.488,86	1.622,47	1.717,91

N.B.: tutti gli importi riportati nella tabella sono da intendersi **lordi mensili**

Ricordiamo quanto già esplicitato sopra:

- per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico dell'azienda, è riconosciuto all'apprendista il 10% della retribuzione allo stesso ordinariamente spettante.

### *Struttura della retribuzione degli apprendisti di alta formazione*

Solo per completezza, sottolineiamo che la retribuzione da riconoscere all'apprendista è pari alla percentuale del lavoratore già qualificato classificato nell'inquadramento finale cui è volto il percorso formativo dell'apprendista, secondo aliquote previste dalla Contrattazione collettiva nazionale e di seguito ritrascritte:

1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre	7° semestre	8° semestre
70%	70%	78%	78%	85%	90%	90%	90%

6

La retribuzione è determinata avendo riguardo alle voci retributive di seguito indicate:

- minimo di paga base o stipendio mensile;
- ex indennità di contingenza;
- indennità territoriale di settore per gli operai o premio di produzione per gli impiegati;
- EDR.

## ADEMPIMENTI AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO

Al termine del periodo di apprendistato, una volta conseguito il titolo di studio – e quindi terminata la formazione dell'allievo, il contratto può:

- **proseguire come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (art. 42, co. 4);
- **essere risolto** ai sensi dell'art. 2118 del c.c., con preavviso che decorre dallo stesso termine (art. 42, co. 4).

Stante la delicatezza della situazione, le imprese, per affrontare al meglio entrambi i casi sopra definiti, possono avvalersi dell'assistenza del Servizio sindacale di ANCE Brescia.

## IL TUTOR AZIENDALE

Durante il percorso formativo in azienda, l'apprendista deve essere supportato da un tutor aziendale che ha, fra gli altri, il compito di collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda per valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista durante la formazione erogata dal datore di lavoro.

Le funzioni di tutor aziendale possono essere svolte:

- da un lavoratore già qualificato designato dall'impresa;
- dal titolare dell'impresa stessa;
- da un socio o da un familiare coadiuvante.

Il lavoratore designato dall'impresa per le funzioni di tutor deve:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello dell'apprendista;
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa nel settore o, in alternativa, aver frequentato un apposito corso formativo.

## CONTATTI

Per ogni chiarimento sui contenuti legali o contrattuali della tipologia di rapporto qui sinteticamente delineata, le Imprese possono rivolgersi al Servizio Sindacale di ANCE, reperibile al recapito telefonico 030-399.133 oppure agli indirizzi e-mail [francesco.zanelli@ancebrescia.it](mailto:francesco.zanelli@ancebrescia.it) ovvero [sara.zoni@ancebrescia.it](mailto:sara.zoni@ancebrescia.it)

Per ogni ulteriore quesito, invece, sui profili formativi o sull'organizzazione dei percorsi didattici, le Imprese sono pregate di contattare ESEB al n. di telefono 030-200.71.93 oppure di mandare una e-mail all'indirizzo [luca.cattaneo@eseb.it](mailto:luca.cattaneo@eseb.it) oppure [silvia.brega@eseb.it](mailto:silvia.brega@eseb.it).