

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE PER L'ACQUISIZIONE DEL TITOLO DI DOTTORE DI RICERCA

Secondo la formulazione all'art. 41 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, «*l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*». La terza tipologia di apprendistato disciplinata dal suddetto decreto legislativo, denominata «**apprendistato di alta formazione e ricerca**» o «**apprendistato di terzo livello**», prevede, fra le altre fattispecie, la possibilità di stipulare contratti finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, ivi compreso appunto il titolo di dottore di ricerca. L'Università promuove l'attivazione di partenariati con datori di lavoro pubblici e privati in vista della stipula di tale tipologia di contratto: previo superamento della relativa selezione pubblica, l'apprendista si iscrive al corso di dottorato nell'ambito del quale è attiva la convenzione ed è **contestualmente assunto dall'azienda partner con contratto di apprendistato**, acquisendo pertanto il **doppio status di studente e lavoratore**. L'Università e l'azienda condividono il progetto di ricerca e sono **corresponsabili della formazione dell'apprendista**, articolata secondo due momenti – **formazione interna all'azienda** e **formazione esterna presso l'Università** – posti in virtuosa comunicazione. Al termine del percorso formativo, fatto salvo l'esercizio della facoltà di recesso, egli rimarrà inquadrato presso l'azienda stessa con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

1. A chi si rivolge, chi può assumere e a quali condizioni

Il **contratto di apprendistato di alta formazione per il dottorato di ricerca** si rivolge a **laureati magistrali o a ciclo unico di età inferiore ai 30 anni alla data del 1° ottobre dell'anno di riferimento**. Si tratta della soluzione ideale per i giovani laureati che intendono proseguire il percorso di alta formazione svolgendo attività di ricerca e conseguendo il titolo dottorale in un ambiente caratterizzato dalla stretta integrazione fra Università e azienda. Possono assumere datori di lavoro di natura pubblica e privata senza alcuna limitazione relativa al settore di attività di appartenenza. L'art. 3 del decreto interministeriale (MLPS-MIUR-MEF) 12 ottobre 2015 stabilisce alcuni requisiti:

- ✓ «**capacità strutturali**»: disponibilità di spazi adeguati allo svolgimento della formazione interna;
- ✓ «**capacità tecniche**»: disponibilità di strumenti per lo svolgimento della formazione interna (reperibili anche all'esterno dell'unità produttiva);
- ✓ «**capacità formative**»: disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti loro assegnati.

Ai sensi dell'art. 42 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il **numero massimo di apprendisti** che il datore di lavoro può assumere è così limitato:

- ✓ le aziende con almeno dieci dipendenti specializzati possono assumere un massimo di tre apprendisti ogni due dipendenti;
- ✓ le aziende con un numero di dipendenti specializzati da quattro a nove possono assumere non più di un apprendista per ogni dipendente;
- ✓ le aziende con meno di tre dipendenti specializzati possono assumere un massimo di tre apprendisti.

Nel settore artigiano restano in vigore le disposizioni di cui all'art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

2. Modalità della formazione e soggetti coinvolti

La regolamentazione del contenuto formativo del contratto è rimessa alle regioni: in particolare, la Regione del Veneto ha recepito le nuove disposizioni mediante un accordo (D.G.R. 29 giugno 2016, n. 1050) con le Parti sociali e le istituzioni formative e di ricerca locali, dove è stabilito che **la formazione esterna non supererà il 60% della durata delle attività didattiche e di ricerca previste**. La formazione interna sarà pari alla differenza fra le ore di lezione del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

In applicazione dei principi di alternanza e corresponsabilità formative, l'apprendista sarà seguito da un **tutor formativo individuato dall'Università** e da un **tutor aziendale indicato dal datore di lavoro**. Il primo assisterà l'apprendista nel rapporto con l'Università e ne monitorerà il percorso intervenendo nelle valutazioni iniziale, intermedia e finale. Il secondo accompagnerà il suo ingresso nell'azienda e ne guiderà la formazione interna incoraggiando la maturazione delle competenze professionali adeguate al ruolo per il quale è stato assunto; collaborerà inoltre con il tutor formativo nella definizione del Piano formativo Individuale e nella valutazione dell'apprendista in tutte le fasi del processo educativo. La collaborazione fra i due tutor è condizione necessaria per una fruttuosa implementazione del progetto formativo.

3. Adempimenti amministrativi

Il datore di lavoro interessato all'assunzione di un apprendista si accerterà di essere in possesso dei requisiti e contatterà l'Università per individuare il corso di dottorato nell'ambito del quale attivare il percorso in partenariato, nonché per definire gli obiettivi formativi e le finalità del contratto. Tali contatti saranno formalizzati mediante la redazione di una **lettera di intenti**, che dovrà pervenire all'Università entro i termini individuati dalla stessa e comunque in tempo utile alla pubblicazione del bando annuale di ammissione ai dottorati di ricerca. Seguirà la redazione di un **protocollo formativo** che disciplinerà, nella forma di una convenzione fra il datore di lavoro e l'Ateneo, i seguenti aspetti:

- ✓ tipologia e durata del percorso di apprendistato;
- ✓ modalità di selezione degli apprendisti;
- ✓ previsione di un piano formativo individuale con indicazione degli elementi lì regolati (vedi oltre);
- ✓ responsabilità delle parti, con particolare riguardo all'erogazione della formazione interna ed esterna;
- ✓ doveri dell'apprendista nello svolgimento delle attività didattiche e di ricerca presso l'Università fino al sostenimento dell'esame finale per il conseguimento del titolo.

Nel rispetto di questi adempimenti, l'Università attiverà un **percorso, con riserva di uno o più posto senza borsa, nell'ambito del corso di dottorato prescelto per il ciclo di riferimento**. La responsabilità dell'individuazione e della selezione dei candidati resta in capo all'Università: la Commissione giudicatrice per l'esame di ammissione al corso potrà essere integrata da un rappresentante dell'azienda, che parteciperà a pieno titolo ai lavori della Commissione limitatamente alla selezione dei candidati al percorso dedicato. I vincitori della selezione si iscriveranno al corso e saranno contestualmente assunti dall'azienda con **contratto di apprendistato con decorrenza dal 1° ottobre, data di avvio dell'anno accademico di riferimento**.

L'Università, di concerto con il datore di lavoro, redigerà il **piano formativo individuale** che, sottoscritto da tutte le parti coinvolte compreso l'apprendista, indicherà:

- ✓ i dettagli del progetto di ricerca, previamente approvato dal Collegio docenti del corso interessato;
- ✓ l'articolazione e la durata, per ciascuna annualità, della formazione interna ed esterna, con indicazione delle modalità di erogazione;
- ✓ i criteri e le modalità delle valutazioni iniziale, intermedia e finale;
- ✓ gli aspetti contrattuali (durata del contratto, inquadramento, mansioni etc.);
- ✓ l'articolazione e la durata, per ciascuna annualità, dell'orario di lavoro.

Al termine della fase formativa, il tutor formativo e il tutor aziendale compileranno infine il **dossier individuale dell'apprendista**, che recherà tutta la documentazione a lui relativa:

- ✓ documentazione generale e relativa alle valutazioni intermedia e finale degli apprendimenti; griglie valutative utilizzate;
- ✓ eventuali attestazioni e certificazioni ottenute durante il percorso.

4. Vantaggi per l'apprendista e per il datore di lavoro

L'apprendista accede alla dimensione lavorativa tramite un regolare contratto che gli permette di godere delle **tutele assicurative e previdenziali** proprie dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato; consegue il titolo di dottore di ricerca e contestualmente sviluppa competenze professionali specialistiche e coerenti con i contenuti del proprio progetto di ricerca. L'azienda è coinvolta nella definizione del progetto di ricerca in ragione delle proprie esigenze; inoltre valuta nuove risorse inserendo nel proprio organico profili di alta professionalità con competenze specialistiche: elementi che, inquadrati in una visione strategica di lungo periodo, possono favorire l'innovazione necessaria per meglio corrispondere alle rinnovate esigenze dell'economia, della tecnologia e del mercato del lavoro. Il datore di lavoro beneficia inoltre di **significativi vantaggi sotto i profili economico, contributivo, fiscale e normativo**, che si estendono per tutta la durata della fase formativa del contratto.

Schematicamente:

Agevolazioni economiche:

- ✓ il datore di lavoro può sotto-inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria altrimenti spettante secondo il contratto di lavoro; in applicazione del CCNL di riferimento, può alternativamente riconoscergli una retribuzione ridotta in ragione di un calcolo percentuale;
- ✓ vige per il datore di lavoro l'esonero da ogni obbligo retributivo e contributivo per le ore di formazione svolte dall'apprendista presso l'Università;
- ✓ le ore di formazione interna ricevono invece una retribuzione pari al 10% rispetto a quanto altrimenti dovuto.

Sgravi contributivi:

- ✓ l'aliquota di contribuzione a carico dei datori di lavoro degli apprendisti è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Vi si aggiungono un'aliquota pari all'1,31% per la NASpl e un'aliquota dello 0,3% destinata alla formazione, per un contributo complessivo dovuto pari all'11,61%;
- ✓ se l'azienda ha meno di dieci dipendenti la contribuzione, fissata in linea generale all'1,5% (3,11% totale) per il primo anno, al 3% (4,61%) per il secondo e al 10% (11,61%) per il terzo, è a tutt'oggi azzerata in forza dell'art. 22, co. 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- ✓ in caso di prosecuzione del contratto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è previsto l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di € 3.000 su base annua per un periodo massimo di dodici mesi e a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data di prosecuzione (art. 1, co. 100 e 106, della legge 27 dicembre 2017, n. 205).

Incentivi fiscali e normativi:

- ✓ le spese sostenute per la formazione degli apprendisti sono escluse dal calcolo della base imponibile IRAP;
- ✓ gli apprendisti sono esclusi dalla base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (es. legge 12 marzo 1999, n. 68);
- ✓ non vige l'obbligo di stabilizzazione dei contratti al termine della fase formativa dell'apprendistato, a differenza del caso dell'apprendistato professionalizzante.