

Regole di accesso dei giovani al contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca

- 1) Il contratto di apprendistato di alta formazione può essere preceduto da un contratto di apprendistato professionalizzante, sottoscritto tra le medesime parti, secondo le previsioni che seguono:
 - sottoscrizione da parte di azienda ed apprendista di un contratto di apprendistato per l'acquisizione dei titoli di master di primo o secondo livello, dottorato di ricerca e laurea triennale o magistrale, previa risoluzione consensuale del rapporto di apprendistato professionalizzante e a condizione che l'apprendista stesso abbia i requisiti di accesso previsti dagli Atenei;
 - comunicazioni da parte dell'azienda della cessazione del contratto di apprendistato professionalizzante e della nuova assunzione con contratto di alto apprendistato, con le modalità ed i termini definiti dall'art. 4-bis del D.lgs. 181/2000 e successive modifiche;
 - l'inquadramento contrattuale attribuito, nel costituito rapporto di apprendistato di alta formazione e di ricerca, deve tenere conto dell'esperienza maturata, così come della formazione acquisita nel rapporto di apprendistato professionalizzante.

- 2) Il datore di lavoro può assumere con il contratto di apprendistato di alta formazione giovani che già frequentano corsi di laurea triennale o magistrale, master di primo e secondo livello e dottorati di ricerca per completare, nell'ambito del rapporto di lavoro, il percorso di studi già iniziato. In particolare i giovani iscritti ai corsi di laurea, anche se fuori corso, potranno essere assunti con il suddetto contratto, purché in possesso dei requisiti e crediti previsti dal relativo Protocollo d'intesa di cui alla prima linea del punto 1) del presente dispositivo;

- 3) Nell'ambito del contratto di alta formazione, Il rapporto di lavoro sarà regolato dal CCNL applicato in azienda;

- 4) le aziende che assumo giovani con il contratto di alta formazione dovranno:
 - darne comunicazione alle organizzazioni sindacati di categoria territoriali comparativamente più rappresentative e, ove presenti, alle RSU;
 - rispettare la normativa in materia di salute e sicurezza dei posti di lavoro di cui al D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, e sul diritto al lavoro dei disabili di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché applicare i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.