



Breve guida all'Apprendistato

Aggiornata al D.L. n. 34/2014 conv. in Legge n. 78 del 16.5.2014

DEFINIZIONE

Che cos'è il contratto di apprendistato

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (art. 1, comma 1 del Testo Unico).

Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a "causa mista" poiché prevede che l'azienda impartisca all'apprendista assunto alle proprie dipendenze la formazione professionale durante il rapporto di lavoro. Con tale contratto, infatti, l'apprendista svolge il proprio lavoro collaborando alla realizzazione dei servizi dell'impresa, dietro corrispettivo dell'attività svolta, e contemporaneamente il datore di lavoro impartisce la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Cosa rappresenta per le imprese

Per l'impresa il contratto di apprendistato costituisce uno strumento di cui può disporre per formare le professionalità di cui ha bisogno. Le aziende che assumono con questa tipologia di rapporto di lavoro usufruiscono di agevolazioni relative agli oneri contributivi per l'intera durata del contratto di apprendistato, oltre all'anno successivo alla conferma in servizio dell'apprendista, fermo restando l'obbligo di erogare la formazione prevista senza alcuna trattenuta sulla retribuzione.

Cosa rappresenta per il giovane lavoratore

Per l'apprendista il contratto di apprendistato rappresenta lo strumento più importante di ingresso nel mondo del lavoro perché consente al giovane lavoratore di acquisire la qualifica professionale ai fini contrattuali alla quale il contratto è subordinato, o il titolo di studio, attraverso un percorso formativo guidato e garantito che vede nella formazione in azienda il proprio momento più qualificante.



QUADRO NORMATIVO

Leggi che disciplinano l'apprendistato

Il D.lgs 167/2011 c.d. Testo Unico dell'apprendistato, entrato in vigore il 25.10.2011, ha espressamente abrogato la precedente normativa nazionale, intervenuta in materia di apprendistato, ed ha declinato in un unico provvedimento legislativo di soli 7 articoli la disciplina dell'istituto, che è stata profondamente rivista con l'obiettivo di assicurare un impiego stabile dei giovani e rispondere all'esigenza delle imprese di avvalersi di dipendenti sempre più qualificati e formati in base alle competenze realmente richieste in azienda.

Il Testo Unico è stato elaborato dopo una fase di confronto con le parti sociali ed un ruolo centrale è stato attribuito alla contrattazione collettiva. La disciplina generale del contratto, infatti, è rimessa ad appositi accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati, a livello nazionale, da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Principi fondamentali (art. 2TU)

A) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. (Art 2 c. 1 lett. a) del D.L. n. 34/2014 conv. in Legge n. 78 del 16.5.2014)

A BIS) previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, salvo quanto previsto per l'apprendistato stagionale;

B) divieto di retribuzione a cottimo;

C) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante ai lavoratori qualificati;

D) presenza di un tutore o referente aziendale;

E) possibilità di finanziare i percorsi formativi degli apprendisti mediante il ricorso ai fondi paritetici interprofessionali (art. 118 L. 388/2000 e art. 12 D.Lgs. 276/2003);

F) possibilità di riconoscimento, sulla base del risultato conseguito, della qualifica contrattuale ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;

C) registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali nel libretto formativo del cittadino;

H) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore ai 30 giorni;

I) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio;

L) divieto delle parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di giusta causa o di giustificato motivo;

M) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione;

TIPOLOGIE e FINALITÀ dell' APPRENDISTATO

Le tre tipologie di apprendistato

Il Testo Unico prevede 3 tipologie di apprendistato:

- 1) apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale (art.3);
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art.4);
- 3) apprendistato di alta formazione e ricerca (art.5);

Infine, con l'apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratori in mobilità, tutti i lavoratori in mobilità, espulsi dai processi produttivi, possono essere occupati in tutti i settori di attività, a prescindere dall'età anagrafica, con ciascuna delle tre tipologie di apprendistato previste dal TU.

Le finalità dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

E' finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Si applica in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni di età.

L'art. 9 comma 3 del Decreto Legge n.76/2013, conv. in Legge n. 99/2013 del 9.8.2013, inserisce all'articolo 3 del D.lgs n.167/2011 il comma 2 bis che prevede la possibilità di trasformazione del contratto, successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.lgs n.226/2005, in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali. In caso di trasformazione la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

L'art 2 c. 1 lett. b) del D.L. n. 34/2014 conv. in Legge n. 78 del 16.5.2014 ha introdotto all'articolo 3 del D.lgs n. 167/2011 i commi 2-ter e 2-quater, che prevedono, rispettivamente, la retribuzione delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo e la possibilità per le Regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, di utilizzare il contratto di apprendistato a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, se previsto dai CCNL.

Le finalità dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

E' finalizzato al conseguimento della qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro.

Si applica in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani tra i 18 (17 se già in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni e 364 giorni.

Le finalità dell'apprendistato di alta formazione e ricerca

E' finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Si applica in tutti i settori di attività ed è rivolto ai giovani tra i 18 (17 se già in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni e 364 giorni.

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE o CONTRATTO di MESTIERE

Specificità dell'apprendistato professionalizzante - finalità del periodo formativo

Il contratto di apprendistato professionalizzante è la tipologia più comune di apprendistato. Questo perché il percorso formativo che accompagna il rapporto di lavoro non deve concludersi mediante l'acquisizione di un titolo di studio formale, ma molto più semplicemente è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale; in altri termini mediante questo contratto un apprendista impara a svolgere una determinata attività professionale.

Anche se non si concretizza in un titolo di studio, la qualifica professionale che consegue l'apprendista al termine del rapporto deve trovare una rispondenza nel contratto collettivo applicato.

Ruolo della formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante

Nell'apprendistato professionalizzante la formazione è finalizzata a realizzare la "qualificazione professionale" dell'apprendista: all'azienda che garantisce la formazione vengono riconosciuti incentivi di varia natura, così come previsti dalle rispettive normative.

VANTAGGI PER il DATORE di LAVORO

INCENTIVI PREVISTI PER IL DATORE DI LAVORO:

La normativa prevede diverse forme di incentivi per il datore di lavoro che utilizza il contratto di apprendistato.

Benefici contributivi

L'aliquota contributiva è pari solo al 10%. Tale regime contributivo agevolato è mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro con l'apprendista, successivo alla fine del periodo di formazione.

Dal 1 gennaio 2013 l'introduzione dell'Aspi e la sua estensione anche alla figura dell'apprendista ha prodotto un aumento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dell'1,31%, come previsto dall' art. 2 c. 2 lett.e-bis del Testo Unico aggiornato alla L.92/2012.

A tale aliquota va a sommarsi il contributo integrativo dello 0,30% ex art. 25 L. n.845/78 destinato, per le aziende che vi aderiscono, alla formazione dei fondi interprofessionali per la formazione continua (L.388/200), così per un'aliquota complessiva del 1,61%, come indicato nella Circolare Inps n.128/2012.

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore è pari al 5,84%.

Sgravio contributivo per gli apprendisti assunti dal 1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016

In favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, è previsto lo sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato.

A decorrere dal periodo contributivo "gennaio 2013", alle aziende per le quali si applica lo sgravio totale dei contributi a proprio carico per i primi tre anni di contratto di apprendistato, il contributo relativo all'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) resta escluso dalla misura agevolata.

Rimane ferma invece l'aliquota a carico dell'apprendista.

Regime contributivo per l'apprendistato con lavoratori in mobilità

La contribuzione a carico del datore di lavoro è pari, per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione, al 10%; si applica, inoltre, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta all'apprendista, il beneficio del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore assunto.

Benefici economici

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale o in modo graduale all'anzianità di servizio. Le due modalità sono alternative e non possono, ovviamente, concorrere.

Benefici normativi: esclusione degli apprendisti dal computo nell'organico ai fini dell'applicazione di determinati istituti

Gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per particolari normative e istituti; fatte salve specifiche previsioni di legge (come in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008) o di contratto collettivo.

Incentivi previsti per la formazione: finanziamento dei percorsi formativi

Possibilità di finanziare la formazione degli apprendisti mediante le risorse degli enti bilaterali, ricorrendo ai fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388 ed all'art. 12 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, con il versamento del contributo integrativo dello 0,30% ex art. 25 L. n.845/78.



VANTAGGI per il LAVORATORE

TUTELE PER GLI APPRENDISTI

Prestazioni INPS

Gli apprendisti hanno diritto alle prestazioni a sostegno del reddito erogate dall'INPS sulla base dell'aliquota contributiva del 10% a carico del datore di lavoro.

Con il versamento della stessa vengono finanziate, oltre alla copertura pensionistica, le prestazioni di maternità, malattia, ANF e la copertura assicurativa INAIL.

La percentuale del 5,84% a carico dell'apprendista è invece utile ai soli fini pensionistici.

Indennità per disoccupazione

L'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) che ha sostituito, a decorrere dal 1 gennaio 2013, l'indennità di disoccupazione, è stata estesa anche ai lavoratori con qualifica di apprendisti.

Pertanto, a partire dalla suddetta data, anche gli apprendisti godono di tale indennità erogata dall'Inps, in tutti i casi di perdita involontaria del posto di lavoro.

Assicurazione Inail

Gli apprendisti vanno obbligatoriamente assicurati e godono delle prestazioni assistenziali erogate dall'Istituto per gli eventi di infortunio sul lavoro e malattia professionale.

La copertura assicurativa Inail viene finanziata attraverso una percentuale dello 0,30%, già ricompresa nell'aliquota contributiva del 10% a carico azienda.

La copertura assicurativa si estende anche alle attività di insegnamento, in azienda o all'esterno, in quanto le ore di insegnamento sono considerate lavorative e computate nell'orario di lavoro.

Apprendistato e sicurezza sul lavoro

Il Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d. lgs. n. 81/2008) equipara, all'articolo 2, l'apprendista al lavoratore, sotto tutti gli aspetti di prevenzione. Il datore di lavoro, pertanto, deve sorvegliare che l'apprendista rispetti le misure di tutela della sua salute e sicurezza, nell'ambito delle attività svolte all'interno dell'organizzazione aziendale, ed inoltre è tenuto ad informare l'apprendista dei rischi connessi all'esecuzione della prestazione.

Ammortizzatori sociali

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato rientrano tra i soggetti aventi diritto a percepire i trattamenti di CIG in deroga alle medesime condizioni e secondo le regole previste dalla legge per i lavoratori subordinati (art. 19 c. 8 e 10-bis D.L. n.185/2008 convertito in L.n.2/2009).

E' previsto inoltre il trattamento pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, per la durata massima di 90 giornate (art. 19 c.1 lett c D.L. n.185/2008 convertito in L.n.2/2009 e Circolare Inps n.43/2010).

Apprendisti in regime di solidarietà

Possibilità di fruizione del trattamento di integrazione salariale per gli apprendisti in regime di solidarietà (art. 5 c.5 L.n.236/1993 e Interpello n. 69 del 10 settembre 2009 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali).

Iscrizione liste di mobilità apprendisti

I lavoratori apprendisti sono iscrivibili nella lista di mobilità c.d. non indennizzata ex art. 4, D.L. n. 148/1993, conv. da L. n. 236/1993, da ultimo modificato con Legge di Stabilità 2012, spettante ai lavoratori licenziati, per giustificato motivo oggettivo, da imprese che occupano anche meno di quindici dipendenti. (Interpello n. 25 del 1° agosto 2012 Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).



IL RAPPORTO di LAVORO

Fonti normative

Contratti collettivi e accordi interconfederali per la disciplina generale attuativa.

Limiti anagrafici degli apprendisti

- Rientrano nella disciplina del nuovo apprendistato professionalizzante gli apprendisti, di età compresa tra i 18 e 29 anni e 364 giorni
- Per chi è in possesso di una qualifica professionale l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.
- Rivolto anche ai giovani extracomunitari se in possesso di permesso di soggiorno

Aziende ammesse

Possono assumere con tale tipologia contrattuale tutti i datori di lavoro del settore privato e pubblico (in attesa di regolamentazione l'apprendistato nel settore pubblico).

Limiti numerici all'assunzione di apprendisti

Dal 1 gennaio 2013 la relazione tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio non può superare il rapporto di 3 a 2.

Per le aziende che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità è mantenuto il rapporto del 100 %.

In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti.

Per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'articolo 4 della legge n. 443/1985.

Apprendistato con lavoratori in somministrazione

Possibilità di ricorrere a personale apprendista fornito da una agenzia di somministrazione in forza di una somministrazione a tempo indeterminato (c.d. staff leasing).

Clausola di stabilizzazione legale

L'art 2 c. 1 lett. a) del D.L. n. 34/2014 conv. in Legge n. 78 del 16.5.2014 ha sostituito il primo periodo dell'art. 2 comma 3 bis del D.Lgs n. 167/2011, prevedendo che, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Rimane ferma la possibilità per i CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli stabiliti dall'art. 2 comma 3 bis del D.Lgs n. 167/2011.

Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la prevista percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Durata

Il Testo Unico demanda agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi, la determinazione della durata del periodo formativo in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

La durata massima non può comunque essere superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento).

Previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, ad esclusione degli apprendisti assunti per lo svolgimento di attività stagionali.

Apprendistato professionalizzante e lavoro stagionale

Si ammette la possibilità per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, di prevedere modalità di svolgimento del contratto di apprendistato a tempo determinato, se disciplinato dal CCNL.

La COSTITUZIONE del RAPPORTO di LAVORO

Forma del contratto

E' richiesta la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

Eventuale periodo di prova

Al momento dell'assunzione di un lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante può essere pattuito un periodo di prova, se previsto dal CCNL applicato.

La comunicazione di assunzione

Il datore di lavoro deve provvedere alle normali comunicazioni previste in caso di stipulazione del contratto di lavoro e, quindi, alla trasmissione telematica al Centro per l'Impiego competente del documento denominato "Uni Lav", entro il giorno antecedente la data di assunzione dell'apprendista.

Assenza di altri adempimenti burocratici

Per l'assunzione di un apprendista non serve l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, né l'iscrizione in apposite liste presso il Centro per l'Impiego. Neanche la visita sanitaria preassuntiva è ormai più obbligatoria, ad eccezione delle visite mediche prescritte in via generale per i minori, effettuate da parte dell'ASL e per i lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, effettuate dal medico competente nominato dal datore di lavoro (art. 41, D.lgs. n. 81/2008).

L'art. 42 del Decreto Legge n. 69/2013, conv. in Legge n. 98/2013 del 9.8.2013, al comma 1 lett. b) ha previsto la soppressione del certificato medico attestante l'idoneità psico-fisica al lavoro per gli apprendisti (art. 9 DPR n.1668/1956) e per i minori (art. 8 Legge n.977/1967).

Restano fermi gli obblighi di certificazione previsti dal TU Sicurezza (D.Lgs. n.81/2008) per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria.

La retribuzione

La retribuzione viene fissata in base alle previsioni dei contratti collettivi in funzione dell'inquadramento contrattuale dell'apprendista.

Il Testo Unico prevede il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo né in genere a tutte le forme di retribuzione a incentivo.

L'orario di lavoro

Il rapporto di lavoro con il lavoratore apprendista è soggetto alle medesime regole in materia di orario di lavoro di qualsiasi altro lavoratore subordinato.

Part time

Il contratto di apprendistato può anche essere stipulato a tempo parziale, se l'orario ridotto non risulta di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative di tale tipologia contrattuale e secondo quanto stabilito dal CCNL.

Ferie

L'apprendista ha diritto a ferie retribuite come i colleghi lavoratori subordinati.

Proroga per sospensione involontaria del rapporto

Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto stabilito dal CCNL applicato.

Diritti ed obblighi delle parti

Sul datore di lavoro incombe l'obbligo, oltre che di erogare la retribuzione, anche di impartire la formazione, così come prevista nel piano formativo individuale. Per l'apprendista vi è l'obbligo, non solo di fornire la prestazione nel rispetto di quei principi di diligenza, obbedienza e fedeltà tipici del lavoro subordinato, ma anche di impegnarsi nell'attività di apprendimento, strumentale al raggiungimento della qualifica professionale, alla quale è preordinato il contratto.



La CONCLUSIONE del RAPPORTO di LAVORO

Il recesso al termine del periodo formativo

Viene concessa alle parti, al datore di lavoro quanto all'apprendista, la facoltà di recedere dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione, con rispetto del preavviso ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, ma senza alcun obbligo di motivazione.

Il termine per l'esercizio del preavviso decorre dal momento in cui termina la formazione.

Se nessuna delle parti esercita questa facoltà, il rapporto di lavoro prosegue come un normale contratto a tempo indeterminato.

Non è possibile recedere ad nutum dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione in caso di lavoratori apprendisti assunti dalle liste di mobilità. Per questa tipologia trova invece applicazione la generale disciplina dei licenziamenti individuali contenuta nella Legge n. 604/1966.

Il recesso prima della scadenza del periodo formativo

Ad entrambe le parti del contratto è fatto divieto di recedere dal contratto durante il periodo formativo, se non in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo.

Le altre cause di conclusione del rapporto

Per quanto riguarda tutte le altre cause di cessazione del rapporto di lavoro, il contratto di apprendistato segue le disposizioni generali applicabili alle altre tipologie contrattuali.

La conferma anticipata del rapporto

Possibilità di confermare il lavoratore prima della conclusione del periodo di formazione. In caso di conferma anticipata del contratto, il datore di lavoro ha diritto ad ulteriori 12 mesi di contribuzione agevolata.

La FORMAZIONE nel CONTRATTO di APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche.

La disciplina è affidata ai contratti collettivi e accordi interconfederali, determinata in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Si tratta della c.d. formazione professionalizzante e di mestiere svolta sotto la responsabilità dell'azienda.

La formazione regionale

La disciplina è affidata alle Regioni, sentite le parti sociali, tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista, nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Si tratta della c.d. offerta formativa integrativa, interna o esterna, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio.

L'art 2 c. 1 lett. c) del D.L. n. 34/2014 conv. in Legge n. 78 del 16.5.2014 ha aggiunto all'art. 4 comma 3 del D.Lgs n. 167/2011 l'obbligo per le Regioni di comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20.2.2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9 bis del D.L. n.510/1996, conv. in L. n.608/1996.

Accentramento comunicazioni obbligatorie e formazione

I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento, per la formazione trasversale di competenza regionale, agli standard formativi della regione dove hanno la sede legale. Possono altresì accentrare sulla sede legale anche tutte le comunicazioni obbligatorie (es. comunicazione assunzione, cessazione).

Regole generali da rispettare per una corretta formazione

L'azienda per organizzare la formazione dell'apprendista deve rispettare le indicazioni contenute nella contrattazione collettiva e declinare operativamente i seguenti aspetti:

- la qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali: si tratta delle figure professionali definite nei sistemi di classificazione dei CCNL a cui il percorso formativo dell'apprendista fa riferimento in termini di competenze da conseguire;
- l'articolazione e le modalità di realizzazione della formazione: si intende la durata complessiva della formazione e la relativa modalità di erogazione;
- il Piano Formativo Individuale (PFI): si tratta del documento di descrizione del percorso formativo complessivo, che raccoglie tutte le informazioni sopra indicate;
- la presenza di un tutor o referente aziendale: si tratta della figura inserita nell'organizzazione aziendale che rappresenta il riferimento dell'apprendista durante il periodo di durata del contratto;
- la registrazione della formazione effettuata;
- il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione della qualifica professionale ai fini contrattuali.

Il Piano Formativo Individuale dell'apprendista

Il PFI è il progetto della formazione che il lavoratore dovrà svolgere durante il periodo di apprendistato al fine di conseguire la "qualifica professionale ai fini contrattuali" a cui il contratto è preordinato; è l'impresa che ha il compito di definire un "programma" per ogni singolo giovane assunto e per l'intero periodo di lavoro che preveda:

- gli obiettivi formativi da perseguire;
- la definizione generale dei contenuti formativi e la loro articolazione;
- le modalità attraverso cui sarà realizzata la formazione;

Il PFI rappresenta, pertanto, lo strumento utile a gestire l'aspetto formativo durante l'intero contratto di apprendistato. L'impresa, infatti, è tenuta ad assicurare la realizzazione concreta della formazione e non solo la sua progettazione. Il PFI va pertanto aggiornato costantemente e può rappresentare uno strumento di monitoraggio circa la corretta erogazione della formazione, quale presupposto necessario per il riconoscimento di rilevanti benefici contributivi e normativi.

La documentazione delle attività formative nel PFI

Le attività concretamente realizzate devono essere documentate per dimostrare l'avvenuta formazione.

L'attestazione delle attività realizzate e la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista sono due aspetti fondamentali del contratto in quanto, proprio sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, avviene il riconoscimento, per l'apprendista, della qualifica professionale ai fini contrattuali.

L'attestazione delle attività formative realizzate risulta inoltre di fondamentale importanza per l'azienda ai fini della documentazione dell'espletamento dell'obbligo formativo in caso di ispezione e controllo da parte degli enti competenti.

Il ruolo del tutor o referente aziendale alla luce del Testo Unico

Il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 2 comma 1 lett. D D.Lgs 167/2011).

Il legislatore del TU affida esclusivamente alle parti sociali la disciplina del soggetto aziendale chiamato ad affiancare l'apprendista nelle vesti di tutor o di referente, per tutti i profili che attengono la formazione e l'addestramento del lavoratore, secondo le disposizioni del contratto individuale e del piano formativo.

Relativamente ai requisiti professionali in capo al soggetto che affianca l'apprendista, il DM 28.02.2000 del Ministero del Lavoro, che disciplinava le esperienze professionali previste per il tutor aziendale, sotto la previgente normativa, è da ritenersi abrogato, come peraltro evidenziato dalla recente Circ. MLPS n.5/2013. Le parti sociali, pertanto, possono assegnare al tutor compiti assolutamente diversificati, che vanno dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna, a quello della semplice supervisione e controllo circa il corretto svolgimento della formazione.

In considerazione di questo, il nuovo Testo Unico ha previsto, in caso di assenza o non istituzione del tutor, o di carenza dei requisiti professionali richiesti dal contratto collettivo, una sanzione più lieve rispetto al disconoscimento del rapporto di apprendistato, come previsto dalla normativa previgente.

LINEE GUIDA CONFERENZA STATO - REGIONI del 20.2.2014

L'offerta formativa pubblica nel contratto di apprendistato professionalizzante

Il 20 febbraio 2014 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ha approvato le linee guida che dovranno essere recepite entro sei mesi dalle regioni, per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, relativamente all'offerta formativa pubblica.

In particolare, la Conferenza Stato-Regioni, il 20/02/2014, sul punto, ha stabilito le seguenti linee guida.

Il monte ore complessivo della formazione pubblica deve essere di:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di secondo grado, o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente

Il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionale e specialistiche.

Tra le competenze di base elencate nell'accordo sono compresi, ad esempio, la legislazione del lavoro, l'organizzazione aziendale, la contrattazione collettiva, le competenze digitali, sociali e civiche...

In caso di imprese multilocalizzate, la formazione pubblica avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

Tali linee guida prevedono inoltre che l'offerta formativa pubblica è finanziata nei limiti delle risorse disponibili ed è da intendersi obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile per l'impresa e per l'apprendista, ovvero in via sussidiaria e cedevole sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.



L'Apprendistato

Breve guida sull'apprendistato

Riferimenti utili

Per informazioni generali:

<http://www.lavoro.gov.it>

<http://www.nuovoapprendistato.gov.it>

<http://www.regione.lombardia.it>

Per maggiori dettagli sulle caratteristiche dell'offerta formativa per il territorio di Pavia:

<http://www.provincia.pv.it>

<http://www.apprendistatopavia.it>

Per chiarimenti, dubbi, consigli, potete rivolgervi alla Direzione Territoriale del Lavoro di Pavia, via Indipendenza n.9

tel.: 0382.375911

email: DPL-Pavia@lavoro.gov.it;

A cura di Gabriella Ferrari – DTL di Pavia

Nell'ambito del Comitato Provinciale di Pavia - art. 7 D.Lgs 81/2008

Gruppo di Lavoro Formazione