



ASSOLOMBARDA



Unione europea
Fondo sociale europeo



Regione Lombardia



fse per il tuo futuro

Il Lavoro per i Giovani

GUIDA FACILE
ALL'APPRENDISTATO
PER IMPRESE
E GIOVANI

I contenuti sono aggiornati a settembre 2012

La guida è stata realizzata da
Regione Lombardia e Assolombarda

Progetto grafico a cura di KoraStudio - Lomagna
www.korastudio.it

In una fase di crescita “col freno a mano tirato” come quella che viviamo oggi, le imprese hanno bisogno di innovarsi per mantenersi competitive. È quindi fondamentale un significativo investimento sulle persone che operano al loro interno.

In questo senso, i giovani - con il loro potenziale di idee, di creatività e di conoscenze - sono indispensabili al tessuto produttivo e imprenditoriale per sostenere i processi di sviluppo delle imprese che già operano sul mercato e che sempre di più devono investire nelle competenze del giovane capitale umano e nella capacità delle persone di produrre conoscenza innovativa e farla circolare.

Il tema dell'occupabilità dei giovani - ovvero della loro capacità di essere competitivi in un mercato del lavoro in costante evoluzione e sempre più globale - non può prescindere dal fatto che l'insieme delle competenze, delle capacità e dell'impegno loro richiesti si è molto arricchito in termini di complessità e attitudine al cambiamento.

I recenti interventi di riforma del mercato del lavoro - il cui ammodernamento costante è uno dei terreni primari in cui si sviluppa l'azione di Regione Lombardia e di Assolombarda - prevede soluzioni contrattuali utili a realizzare “ponti” fra scuola e lavoro. Tra queste, il più importante è senz'altro l'apprendistato che, nelle diverse declinazioni in cui si articola, consente di volta in volta di conseguire una qualificazione professionale o un titolo di studio.

Il punto di forza dell'apprendistato risiede in una concreta formazione della persona avviata al lavoro, grazie alla combinazione virtuosa tra il “sapere” e il “saper fare”. Fondamentale è quindi imparare a ricoprire un ruolo professionale direttamente attraverso l'esperienza e l'accompagnamento sul lavoro.

Consapevoli del potenziale di questo contratto per dare un futuro ai giovani, Regione Lombardia e Assolombarda intendono, attraverso una Guida di facile lettura, contribuire alla promozione e diffusione dell'apprendistato e sostenere il suo utilizzo come strumento d'elezione per l'ingresso “formativo” dei giovani nel mondo del lavoro.

Alberto Meomartini
Presidente Assolombarda



Valentina Aprea
Assessore all'Occupazione e politiche del lavoro,
all'Istruzione, Formazione e Cultura di Regione Lombardia



INDICE

PREMESSA

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | Per le imprese: cosa è importante sapere..... | 9 |
| 2 | Per i giovani: cosa è importante chiedere | 9 |

IMPRESE

SEZIONE I

- | | |
|--|----|
| L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE..... | 13 |
|--|----|

CAPITOLO I

LE FONTI NORMATIVE E CONTRATTUALI

DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE..... 14

- | | | |
|-----|--|----|
| 1 | Il Testo Unico dell'apprendistato:
genesì, periodo transitorio e definitiva operatività del D.Lgs. 167/2011 | 14 |
| 1.1 | Regime transitorio..... | 16 |
| 2 | L'Accordo Interconfederale Confindustria CGIL, CISL e UIL del 18 aprile 2012 | 17 |
| 3 | La contrattazione collettiva di settore | 18 |
| 4 | Varietà di regimi a seconda del momento in cui è avvenuta l'assunzione | 19 |



CAPITOLO II

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	20
1 La definizione di apprendistato professionalizzante	20
2 Chi può assumere.....	21
3 Chi può essere assunto, limiti connessi all'età e alle precedenti esperienze lavorative	21
3.1 Apprendistato e lavoratori stranieri.....	21
3.2 Assunzione in apprendistato e lavoratori in mobilità	21
3.3 Apprendistato e precedenti esperienze lavorative	22
3.4 Apprendistato professionalizzante e lavoro stagionale.....	24
4 Limiti numerici e limiti connessi alle mansioni elementari e/o alle produzioni in serie.....	24
4.1 Limiti numerici e non compatibilità degli apprendisti.....	24
4.2 Apprendistato professionalizzante e mansioni elementari.....	26
4.3 Apprendistato professionalizzante e produzioni in serie.....	26
5 Adempimenti formali e obblighi di comunicazione	27
6 La forma del contratto	27
7 La durata del contratto	28
8 Il periodo di prova	29
9 L'inquadramento e la retribuzione	30
10 L'orario di lavoro	31
11 Apprendistato e part-time.....	31

CAPITOLO III

LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....	32
1 Diritti e obblighi delle parti.....	32
2 La gestione di malattia, maternità, infortunio	33
3 Tutele previdenziali.....	33
3.1 Prestazioni INPS.....	33
3.2 Prestazioni INAIL	34
4 Tutela della salute e sicurezza dell'apprendista	35
5 Contribuzione apprendisti.....	36
6 Gli strumenti a sostegno del reddito in caso di crisi d'impresa: la Cassa integrazione guadagni in deroga.....	37
7 Le sanzioni per l'inadempimento formativo	37
8 Accentramento comunicazioni obbligatorie e formazione.....	39



CAPITOLO IV

LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....		40
1	Il recesso al termine del periodo formativo	40
2	Il recesso prima della scadenza del periodo formativo	41
3	Le altre cause di conclusione del rapporto.....	42
4	La trasformazione anticipata del rapporto	42
4.1	Trasformazione anticipata e benefici contributivi	42
4.2	Obblighi del datore di lavoro in caso di trasformazione anticipata.....	43
5	La cessione del contratto di apprendistato	43

CAPITOLO V

GLI ASPETTI FORMATIVI DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE.....		44
1	La formazione: gli adempimenti per l'impresa	44
2	La qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali	45
3	L'articolazione e le modalità di realizzazione della formazione	47
3.1	La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali	48
3.2	La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.....	50
3.2.1	L'offerta formativa pubblica di Regione Lombardia.....	51
4	Il Piano Formativo Individuale dell'apprendista	52
4.1	I contenuti del PFI.....	53
4.2	La predisposizione del PFI.....	54
4.3	La gestione del PFI.....	55
4.4	La documentazione degli esiti del PFI	56
5	Presenza di un tutor o referente aziendale	57



CAPITOLO VI

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE.....	59
--	----

SEZIONE II

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE E APPRENDISTATO PER L'ALTA FORMAZIONE.....	65
---	----

CAPITOLO I

L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE	66
--	----

1 Definizione.....	66
2 Modalità di realizzazione.....	67

CAPITOLO II

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA.....	70
---	----

1 Definizione.....	70
2 Durata	70
3 Modalità di realizzazione.....	71
3.1 Lauree.....	71
3.2 Master e dottorati di ricerca.....	72

GIOVANI

DOMANDE E RISPOSTE	75
--------------------------	----



PREMESSA

Con l'emanazione del D. Lgs. 167/2011 "Testo Unico dell'apprendistato", è stata sistematizzata l'intera disciplina del contratto di apprendistato, al fine di renderne l'utilizzo più accessibile, semplificandone il funzionamento per le imprese ed eliminando le complessità burocratiche e la frammentazione normativa del quadro legislativo precedente.

Il nuovo testo di legge disciplina tre tipologie di apprendistato: l'apprendistato per l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

La riforma vuole rendere il contratto di apprendistato il principale strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Nella medesima direzione si è mossa inoltre la Riforma del lavoro (Legge 92/2012) che ha attribuito importanza assoluta alla formazione e ha ulteriormente rafforzato il ruolo strategico di questa tipologia contrattuale.

Perché proprio l'apprendistato? Perché da una parte richiede all'impresa un forte investimento in formazione e quindi le consente di "attrarre" le risorse con più alto potenziale, formandole in base alle proprie esigenze; dall'altra perché consente al giovane lavoratore di acquisire una qualificazione professionale, ossia "imparare un mestiere", o un titolo di studio, attraverso un percorso formativo guidato e garantito che vede nella formazione in azienda il momento più qualificante.

La semplificazione normativa, che riconosce un ruolo fondamentale alla formazione in azienda e la possibilità di una gestione "uniforme" del contratto per le imprese localizzate su più territori, rende effettivamente questo strumento un supporto indispensabile per la crescita professionale in impresa dei giovani lavoratori.



La guida ha un duplice obiettivo:

- divulgare, in modo semplice e di facile consultazione, la conoscenza nel mondo delle imprese del contratto di apprendistato, con un focus particolare sul contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- far conoscere l'apprendistato ai giovani, ovvero i destinatari principali di questo contratto, attraverso una modalità di comunicazione semplice e diretta.

1 Per le imprese: cosa è importante sapere

La fruibilità di qualsiasi strumento contrattuale passa attraverso la conoscenza. Per l'apprendistato, così come per tutti gli altri contratti di lavoro, è bene che l'impresa conosca nel dettaglio le finalità, i limiti, la regolamentazione del rapporto, i diritti e gli obblighi delle parti, la disciplina del recesso.

È anche importante sapere come articolare la formazione, per quante ore, con quali modalità.

La guida vuole essere un aiuto concreto, anche per la soluzione di questioni quali la corretta redazione della lettera di assunzione o quella del piano formativo individuale.

2 Per i giovani: cosa è importante chiedere

Ricevere una proposta di lavoro è una cosa importante! Ma è altrettanto importante avere conoscenze ed elementi per valutare i contenuti della proposta.

Cosa imparerò? Come? E se mi ammalo? E se trovo un altro lavoro? Quanto guadagnerò? E alla fine del percorso formativo cosa accadrà?

Domande come queste sono legittime ed è bene porsele.

La guida, nella parte dedicata ai giovani, vuole dare risposta, se non proprio a tutte, almeno alle principali domande di un giovane, prima di diventare apprendista,

Buona lettura!



IMPRESE

SEZIONE I

L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE



CAPITOLO I

LE FONTI NORMATIVE E CONTRATTUALI DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1 Il Testo Unico dell'apprendistato: genesi, periodo transitorio e definitiva operatività del D.Lgs. 167/2011

Il Testo Unico dell'apprendistato, Decreto Legislativo 167/2011 (qui di seguito denominato Testo Unico) è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 236/2011 ed è entrato in vigore il 25 ottobre 2011.

Alcune modifiche al Testo sono state successivamente introdotte dalla Legge 92/2012 (Riforma Fornero).

Il Testo Unico è stato elaborato dopo una fase di confronto con le parti sociali e il testo definitivo, nel suo complesso, rappresenta un apprezzabile passo in avanti nell'ottica 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 raccoglie, semplifica e innova la disciplina del contratto di apprendistato, che esisteva già da lungo tempo nel nostro ordinamento, ma non era mai veramente decollato come strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, poiché grava-

to da una crescente complessità normativa e amministrativa legata anche all'intreccio delle varie competenze statali, regionali e contrattuali.

La struttura del Testo Unico è relativamente semplice. All'art.1, comma 2, vengono definiti i tre tipi di apprendistato:

- **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale:** rivolto a soggetti tra i 15 e i 25 anni e finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale in tutti i settori di attività anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:** rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni e finalizzato al conseguimento della qualifica professionale in tutti i settori di attività;
- **apprendistato di alta formazione e ricerca:** rivolto a soggetti tra i 18 e 29 anni e finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore e di titoli di studio universitari e dell'alta formazione compresi i dottorati di ricerca.

Il Testo Unico, sempre all'art. 2, detta una serie di principi che sono comuni a tutti e tre i tipi di apprendistato e che riguardano i seguenti aspetti: la forma del contratto, il patto di prova, la retribuzione, la presenza del tutor, alcuni aspetti relativi alla formazione, la disciplina del recesso e del preavviso.

Per quel che concerne l'apprendistato professionalizzante il quadro normativo contenuto nel Testo Unico deve essere completato:

- dalla contrattazione collettiva per la definizione degli aspetti formativi in relazione alla qualificazione professionale da conseguire;
- dalle normative regionali per l'individuazione dei criteri dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali degli apprendisti.

Nello schema previsto dalla norma, quindi, il quadro normativo e contrattuale per definire il contratto di apprendistato professionalizzante è costituito da:



- il Testo Unico dell'apprendistato così come modificato dalla Legge 92/2012;
- gli Accordi Interconfederali e i Contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL);
- la normativa regionale.

Il Testo Unico ha abrogato tutte le precedenti norme di regolamentazione dell'apprendistato (Legge 25/1955, artt. 21 e 22 - Legge 56/1987, art. 16 - Legge 196/1997, artt. 47-53 - D. Lgs. 276/2003).

1.1 Regime transitorio

Il Testo Unico, in attesa dell'adeguamento della contrattazione collettiva e delle regolamentazioni regionali ai nuovi contenuti della norma, ha dettato una disciplina transitoria.

All'art. 7, comma 7 ha introdotto un regime transitorio stabilendo che, per le Regioni e i settori ove la nuova disciplina non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre 6 mesi dall'entrata in vigore della norma (quindi fino al 25 aprile 2012), le regolamentazioni vigenti.

Il Ministero (Circolare n. 29/2011) ha chiarito che, in attesa dell'allineamento alla nuova norma delle disposizioni di legge e di contratto, restano in vigore tutte le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio.

Per questo periodo, quindi, tutte le disposizioni contenute nel Testo Unico sono rimaste formalmente "congelate", in attesa che le Regioni e i CCNL adeguassero le proprie disposizioni ai contenuti della nuova norma.

Per tutta la durata del periodo transitorio, cioè sino al 25 aprile 2012, le imprese che hanno stipulato contratti di apprendistato professionalizzante hanno quindi fatto riferimento alle disposizioni di legge e di contratto collettivo vigenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Per le imprese aderenti a Confindustria il periodo “transitorio” è cessato il 25 aprile 2012 con la sottoscrizione dell'Accordo Interconfederale Confindustria - CGIL, CISL e UIL del 18 aprile 2012, qui di seguito denominato “Accordo Interconfederale”.

2 L'Accordo Interconfederale Confindustria CGIL, CISL e UIL del 18 aprile 2012

Confindustria ha sottoscritto il 18 aprile 2012, con CGIL, CISL e UIL, un Accordo Interconfederale finalizzato a garantire immediata operatività alla riforma dell'apprendistato attuata dal Testo Unico.

L'Accordo delinea una disciplina sussidiaria e cedevole, volta a consentire l'accesso all'apprendistato professionalizzante successivamente alla scadenza del periodo transitorio, prevista per il 25 aprile 2012. Le disposizioni dell'accordo si applicano per le assunzioni effettuate dal 26 aprile 2012.

L'Accordo definisce i seguenti elementi:

- periodo di prova: la durata è determinata sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria applicato in azienda, con riferimento all'inquadramento professionale “attribuito” all'apprendista;
- disciplina del recesso: possibilità di recedere al termine del periodo di formazione dando un preavviso pari a 15 giorni. In caso di mancato esercizio del recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- definizione della durata dell'apprendistato che è pari a quella già prevista dai contratti collettivi in vigore, fermo restando il limite di durata minima di 6 mesi e



massima di 3 anni previste dalla legge;

- individuazione di un format per la redazione del Piano Formativo Individuale e per la registrazione della formazione effettuata nel corso dell'apprendistato (nelle more della piena operatività del Libretto formativo del cittadino);
- definizione della durata della formazione “professionalizzante” che non dovrà essere inferiore a 80 ore medie annue e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento. Questa formazione sarà integrata dall’offerta formativa regionale, per gli aspetti di formazione “trasversale”;
- individuazione di un tutor o referente aziendale in possesso di adeguata professionalità.

3 La contrattazione collettiva di settore

Come già detto, l’Accordo Interconfederale ha natura cedevole rispetto alla contrattazione collettiva di settore che, via via, adeguerà le proprie disposizioni a quelle contenute nel Testo Unico.

L’adeguamento dei CCNL è attualmente in corso. Alcuni contratti, come il CCNL settore alimentare, commercio e servizi, gomma plastica e altri, hanno già adeguato le proprie disposizioni in materia di apprendistato. Per una visione completa dei CCNL si veda la Tabella contenuta nel capitolo VI.

Pertanto, per le aziende che appartengono ai settori che hanno già provveduto all’adeguamento delle disposizioni, la normativa applicabile ai contratti di apprendistato professionalizzante instaurati ai sensi del nuovo Testo Unico, è composta: dal Testo Unico, dalla normativa regionale (ove esistente, come nel caso della Lombardia) e dal CCNL di riferimento.



4 **Varietà di regimi a seconda del momento in cui è avvenuta l'assunzione**

Da quanto sopra descritto emerge come vi sia una differenza di regimi, a seconda del momento storico in cui si è costituito il rapporto di lavoro in apprendistato.

La casistica, per le imprese aderenti al sistema Confindustria, è la seguente:

- assunzione effettuata prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. 167/2011 (fino al 24 ottobre 2011): l'azienda applica la vecchia disciplina normativa e il CCNL di riferimento;
- assunzione effettuata durante il regime transitorio (25 ottobre 2011 - 25 aprile 2012): l'impresa continua ad applicare la vecchia normativa e il proprio CCNL di riferimento;
- assunzione effettuata dopo il 25 aprile 2012: l'azienda applica il Testo Unico e l'Accordo Interconfederale (o il CCNL di riferimento, se già adeguato).



CAPITOLO II

LA COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1 La definizione di apprendistato professionalizzante

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali ed è rivolto a soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età (17 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale di Istruzione e Formazione Professionale).

Il riferimento alla “qualifica professionale” affida centralità alla contrattazione collettiva, cui è attribuito il compito di definire alcuni aspetti fondamentali del contratto di apprendistato professionalizzante.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto a causa mista: la tipica causa del contratto di lavoro, consistente nello scambio fra retribuzione e attività lavorativa, si arricchisce dell'insegnamento che il datore di lavoro si impegna a impartire all'apprendista, il quale deve acquisirlo prestando un'attività lavorativa retribuita alle dipendenze del datore di lavoro stesso.



2 Chi può assumere

Dalla formulazione dell'art. 4 del Testo Unico si evince che il contratto di apprendistato professionalizzante può essere utilizzato in tutti i settori di attività, da datori di lavoro sia pubblici sia privati.

3 Chi può essere assunto, limiti connessi all'età e alle precedenti esperienze lavorative

Possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni di età. Per i soggetti che siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

In riferimento al limite di età il Ministero del Lavoro (risposta a Interpello n. 2702/2006) ha chiarito che la facoltà di assunzione riguarda tutti i soggetti di 29 anni fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età.

3.1 Apprendistato e lavoratori stranieri

Possono essere assunti in apprendistato anche lavoratori stranieri purché, in caso di lavoratore in possesso della cittadinanza di un paese non appartenente all'Unione europea, nel rispetto delle regole sul permesso di soggiorno.

3.2 Assunzione in apprendistato e lavoratori in mobilità

L'assunzione in apprendistato di lavoratori iscritti alle liste di mobilità rappresenta una delle novità introdotte dal Testo Unico (art. 7, comma 4).

La norma prevede la possibilità di assumere lavoratori in mobilità con il contratto di apprendistato professionalizzante ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, fruendo delle particolari agevolazioni contributive previste dalla Legge 223/1991.



In questo caso trova applicazione il regime contributivo agevolato disciplinato dall'art. 25, comma 9 della Legge 223/1991, ossia l'aliquota contributiva del 10% a carico dell'azienda per un periodo massimo di 18 mesi.

Con questo tipo di assunzione il datore di lavoro, inoltre, ha diritto a un incentivo economico pari al 50% dell'indennità di mobilità che avrebbe percepito il lavoratore (art. 8, comma 4 della Legge 223/1991).

Per i lavoratori in mobilità, assunti con contratto di apprendistato, si applicano però, in tema di recesso, regole diverse. La legge (art. 7, comma 4 del Testo Unico) prevede che trovi applicazione la norma generale sui licenziamenti individuali (Legge 604/1966) e non il libero recesso al termine del periodo di apprendistato, così come previsto per la generalità degli apprendisti (cfr. capitolo IV).

3.3 Apprendistato e precedenti esperienze lavorative

Il nuovo Testo Unico non pone espressamente alcun limite all'assunzione di un apprendista che abbia già svolto un periodo di apprendistato professionalizzante presso un altro datore di lavoro (ovviamente al fine di acquisire una maggiore o differente qualificazione), né prevede un intervallo minimo fra le due esperienze formative o una riduzione di durata del secondo periodo di apprendistato.

Ci si chiede se l'apprendista possa avere un attestato di qualifica o una precedente esperienza lavorativa come lavoratore qualificato.

L'apprendistato professionalizzante è volto al conseguimento di una "qualificazione contrattuale", che può essere anche ulteriore rispetto a quella già acquisita, come espressamente previsto nel caso di apprendisti diciassetenni in possesso di un attestato di qualifica professionale (art. 4) e come chiarito dal Ministero del Lavoro nel caso di una precedente esperienza lavorativa maturata presso lo stesso datore di lavoro, purché di durata non superiore alla metà del periodo di apprendistato (risposta a Interpello n. 8/2007).

Il Piano Formativo Individuale, però, deve assicurare un arricchimento di competenze ulteriori e diverse, anche integrative, ma non meramente ripetitive di quelle già acquisite nella precedente esperienza lavorativa (Ministero del Lavoro, risposta a Interpello n. 38/2010) o nel percorso di studi, in quanto non può esservi contratto di apprendistato per mansioni corrispondenti al diploma scolastico posseduto e per le quali il neo-assunto abbia già ricevuto una formazione specifica in ambito scolastico (Cassazione n. 19834/2010).

Nel caso poi **l'esperienza lavorativa si sia realizzata nella medesima impresa**, il Ministero del Lavoro ha chiarito che non vi sono ostacoli alla possibilità di assumere con contratto di apprendistato, nel rispetto dei sopra riportati limiti di età, sia nel caso in cui abbia operato in base a una diversa qualifica professionale, sia nel caso in cui vi sia una coincidenza tra la qualifica già in possesso del lavoratore e la qualifica cui tende il nuovo rapporto di apprendistato. Ciò a condizione che all'interno del Piano Formativo Individuale sia previsto un percorso di addestramento teorico e pratico destinato ad arricchire le competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore (risposta ad Interpello n. 8/2007).

Laddove invece il lavoratore si qualifichi come “esperto” non è possibile stipulare il contratto di apprendistato professionalizzante, poiché il contratto di apprendistato risulterebbe inevitabilmente nullo per frode alla legge.

Nel caso invece in cui l'azienda abbia già avuto con il lavoratore un contratto a tempo determinato, è necessario che il contratto di apprendistato preveda un Piano Formativo Individuale finalizzato a implementarne le competenze e ad attribuirgli una diversa qualifica professionale ai fini contrattuali.

Il Ministero del Lavoro ha, infatti, affermato che può essere assunto con contratto di apprendistato un lavoratore precedentemente impiegato con contratto a tempo determinato, purché il lavoratore in precedenza abbia operato in forza di una diversa qualifica professionale e sempre che “nell'ambito del piano formativo individuale sia



ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore” (risposta a Interpello n. 8/2007).

Allo stesso modo, la finalità formativa alla base del contratto di apprendistato esclude la possibilità che un lavoratore, già dipendente del datore di lavoro per lo svolgimento delle **medesime mansioni**, possa essere successivamente assunto dal medesimo datore di lavoro con un contratto di apprendistato per l'acquisizione delle competenze necessarie a svolgere quelle stesse mansioni.

3.4 Apprendistato professionalizzante e lavoro stagionale

La norma (art. 4, comma 5 del Testo Unico) introduce la possibilità, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, che i CCNL possano prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

La possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato professionalizzante anche per il lavoro stagionale era stata peraltro già ammessa in precedenza dal Ministero del Lavoro.

4 Limiti numerici e limiti connessi alle mansioni elementari e/o alle produzioni in serie

4.1 Limiti numerici e non compatibilità degli apprendisti

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.



Con la Riforma Fornero, dal 1° gennaio 2013 il rapporto fra apprendisti e maestranze specializzate diventa di 3 a 2 (mentre resta 1 a 1 per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti).

Il Ministero ha recentemente mostrato un'apertura sulla possibilità di assumere gli apprendisti nei limiti dei lavoratori qualificati che appartengono a uno stesso gruppo d'impresa. Questa particolare modalità di calcolo dei limiti di assunzione sarebbe applicabile solo nel caso di imprese appartenenti allo stesso gruppo, in presenza di un identico assetto proprietario, nonché uno stretto legame funzionale, organizzativo e commerciale (risposta a Interpello n. 11/2006).

L'art. 4 lett. d) del Testo Unico prevede la possibilità di introdurre forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato. È possibile, quindi, che, attraverso la contrattazione collettiva, si introducano percentuali di conferma in servizio, come condizione per l'accesso al contratto di apprendistato, cosa peraltro già prevista dalla precedente disciplina.

Sul punto è però intervenuta successivamente la Legge 92/2012 (Riforma Fornero) che subordina la possibilità di assumere nuovi apprendisti alla conferma in servizio, nei 36 mesi precedenti, di almeno il 50% dei rapporti di apprendistato instaurati (30% per i primi 36 mesi dell'entrata in vigore della legge). La norma non si applica ai datori di lavoro con meno di 10 dipendenti. In caso di mancato rispetto della percentuale è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista, rispetto a quelli già confermati. Nel caso di totale mancata conferma è previsto un "bonus" di un ulteriore apprendista. Gli apprendisti assunti in violazione della norma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative o istituti.



4.2 Apprendistato professionalizzante e mansioni elementari

L'importanza della formazione nel contratto di apprendistato porta a escludere che, nella normalità dei casi, lo stesso possa essere usato per assumere un lavoratore da adibire allo svolgimento di mansioni elementari.

La natura e la funzione di tale contratto presuppone, infatti, che le mansioni attribuite al lavoratore comportino l'apprendimento di particolari nozioni tecniche e teoriche necessarie per l'acquisizione di una qualificazione. Se non vi sono particolari conoscenze da acquisire, viene meno l'oggetto dell'addestramento e dunque risulta assente la stessa causa qualificatrice di tale contratto.

La giurisprudenza ha però ammesso la possibilità di stipulare un contratto di apprendistato per lo svolgimento di mansioni elementari nel caso in cui la finalità formativa riguardi il modo in cui le mansioni devono essere svolte, cosicché possa identificarsi la qualificazione cui mira l'apprendimento nell'acquisizione della conoscenza di modalità particolari di svolgimento delle mansioni in questione (Cassazione n. 6637/1995).

4.3 Apprendistato professionalizzante e produzioni in serie

È pienamente ammissibile un'assunzione con contratto di apprendistato anche per le figure professionali addette a produzioni in serie (in tal senso si è espresso il Ministero del Lavoro, risposta a Interpello n. 13/2007).

Ciò posto, vanno però rammentati i limiti indicati dalla Cassazione, la quale ha escluso che il contratto di apprendistato possa avere a oggetto attività assolutamente elementari o routinarie, non integrate da un effettivo apporto didattico e formativo di natura teorica o pratica (Cassazione n. 6787/2002).

Alla base di tale conclusione vi è l'osservazione che, rispetto all'attività lavorativa, la formazione assolve un ruolo preminente; ciò esclude che possa ritenersi conforme alla disciplina dell'apprendistato un rapporto avente a oggetto lo svolgimento di attività assolutamente prive di ogni fase di apprendimento.

5 Adempimenti formali e obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro che intende assumere un apprendista deve provvedere alle regolari comunicazioni obbligatorie al Centro per l'Impiego, entro il giorno antecedente la data di assunzione dell'apprendista, utilizzando il modulo telematico "Unificato lav".

Non è previsto uno specifico obbligo di sottoporre a visita medica gli apprendisti, ferme restando le visite mediche prescritte in via generale per i minori, effettuate da parte dell'ASL (art. 8, Legge 977/1967) e per i lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, effettuate dal medico competente nominato dal datore di lavoro (art. 41, D.Lgs. 81/2008).

Nelle Regioni in cui le ASL non effettuano più le visite mediche di idoneità al lavoro, come l'Emilia-Romagna e la Lombardia (che ha visto confermata la propria posizione dalla sentenza della corte Costituzionale n. 162/2006), la certificazione medica per i minori può essere rilasciata dal medico di base convenzionato con il sistema sanitario nazionale o dal medico competente nominato dall'azienda.

6 La forma del contratto

Il Testo Unico, nella parte relativa alle disposizioni comuni ai tre tipi di apprendistato - art. 2, comma 1, lett. a) - definisce le regole relative alla forma del contratto.

In particolare è 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.

La norma, quindi, consente che la definizione del piano formativo (cfr. capitolo V) possa avvenire anche in un momento successivo alla stipula del contratto.

Il Testo Unico peraltro non precisa, in caso di definizione posticipata del piano forma-



tivo, quali possano essere le conseguenze derivanti dal mancato accordo tra datore di lavoro e lavoratore nel termine di 30 giorni.

La Circolare n. 29/2011 del Ministero del Lavoro sembra consentire una eventuale “regolarizzazione” tardiva del difetto di forma scritta, mediante l'utilizzo della diffida prevista dall'art. 13 del D.Lgs. 124/2004.

In particolare il Ministero prevede la possibilità di regolarizzazione tramite diffida anche nel caso in cui la forma scritta sia del tutto assente. Questo tipo di orientamento sembrerebbe porre un superamento della forma scritta richiesta per la validità del contratto. Tuttavia, la Circolare chiarisce che, se oltre a mancare la forma scritta, è stata omessa anche la comunicazione al Centro per l'Impiego, il rapporto potrà essere considerato “in nero” con conseguente applicazione dell'apparato sanzionatorio relativo.

A livello più generale però, nonostante l'apertura dell'orientamento ministeriale, l'obbligo di forma scritta deve essere adempiuto con attenzione, in relazione a possibili eventuali contestazioni del lavoratore e il Piano Formativo Individuale deve essere possibilmente redatto e consegnato al lavoratore all'atto dell'assunzione.

Quanto alla possibilità della contrattazione collettiva di predisporre formulari per la redazione del Piano Formativo Individuale, si ricorda che l'Accordo Interconfederale ha previsto un modulo al quale le aziende devono uniformarsi nella redazione del Piano Formativo Individuale (cfr. capitolo V).

7 La durata del contratto

Il Testo Unico (art.4, comma 2) rimanda agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata anche minima del contratto di apprendistato, stabilendo comunque una durata massima di 3 anni (5 anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva).

La Legge 92/2012 (Riforma Fornero) ha comunque fissato la durata minima del contratto in sei mesi, a esclusione degli apprendisti assunti per lo svolgimento di attività stagionali.

L'Accordo Interconfederale stabilisce che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante è determinata, in via transitoria, dai contratti collettivi vigenti (nella parte specifica relativa alla disciplina dell'apprendistato). Laddove i CCNL prevedano una durata superiore ai tre anni, la durata dell'apprendistato è comunque fissata in tre anni.

Nei comparti nei quali è già intervenuto l'adeguamento al nuovo Testo Unico l'azienda dovrà riferirsi unicamente alle disposizioni del proprio CCNL (cfr. capitolo VI).

8 Il periodo di prova

L'art. 2, comma 1, lett. a) del Testo Unico stabilisce la forma scritta per l'apposizione del patto di prova. A riguardo, l'Accordo Interconfederale ha stabilito che la durata del patto di prova debba essere definita sulla base del CCNL applicato in azienda (quindi si deve far riferimento alle durate definite per la generalità dei lavoratori), con riferimento all'inquadramento "professionale" che viene attribuito all'apprendista nel momento della costituzione del rapporto di lavoro.

Ovviamente la prova dovrà essere tarata sulle ridotte e, a volte, assenti competenze professionali specifiche dell'apprendista e dovrà essere coordinata con l'obiettivo formativo al quale il contratto di apprendistato è finalizzato.

Per la durata dei patti di prova nei CCNL che si sono già uniformati alle disposizioni del Testo Unico, si veda il capitolo VI.



9 L'inquadramento e la retribuzione

In tema di inquadramento e retribuzione, l'art. 2, comma 1, lett. c) del Testo Unico prevede due opzioni:

- inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL di riferimento, al lavoratore addetto a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;
- 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. Sul punto si vedano anche i CCNL che hanno già adeguato le disposizioni relative all'apprendistato a quelle del Testo Unico (cfr. tabella capitolo VI).

L'Accordo Interconfederale ha adottato la prima delle due opzioni. Al momento quindi, in assenza di adeguamento delle disposizioni di contratto collettivo al Testo Unico, l'azienda ha la facoltà di sottoinquadrare il lavoratore sino a due livelli sotto quello di destinazione finale. L'eventualità di definire passaggi intermedi durante il periodo di apprendistato è possibile, ma deve essere esplicitamente prevista a livello individuale nella lettera di assunzione.

La retribuzione dell'apprendista deve essere definita, in base alle previsioni dei contratti collettivi, in funzione dell'inquadramento contrattuale dell'apprendista.

Il Testo Unico prevede inoltre il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo. Alla violazione di questo divieto è riconnessa l'applicazione di una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, aumentata da 300 a 1.500 euro, in caso di recidiva (art. 7, comma 2).



10 L'orario di lavoro

L'apprendista è soggetto alle medesime regole in materia di orario di lavoro di qualsiasi altro lavoratore subordinato (art. 2, comma 4 del D. Lgs. 66/2003).

Tale equiparazione consente di chiedere all'apprendista lo svolgimento di lavoro straordinario o di adibirlo al lavoro notturno.

Il ricorso allo straordinario, se pur possibile, deve essere sempre commisurato alla circostanza che il contratto di apprendistato è un contratto a causa mista, dove la formazione rappresenta un forte elemento di qualificazione del contratto. L'apprendista, pertanto, non potrà essere utilizzato con modalità coincidenti a quelle di qualsiasi altro lavoratore subordinato: il ricorso allo straordinario dovrà quindi essere contenuto entro limiti di ragionevolezza.

11 Apprendistato e part-time

L'apprendista può essere assunto con un contratto part-time orizzontale o verticale, a condizione che la riduzione d'orario non sia tale da ostacolare un'adeguata formazione sul lavoro e che venga assolto interamente il percorso formativo previsto (Circolari Ministero del Lavoro n. 9/2004 e n. 46/2001).



CAPITOLO III

LO SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1 Diritti e obblighi delle parti

Il Testo Unico, a differenza della normativa precedente, non contiene elencazione dei diritti e doveri dell'apprendista e degli obblighi del datore di lavoro. I principi devono essere pertanto desunti dalla normativa generale.

Il datore di lavoro ha l'obbligo, oltre che di erogare la retribuzione, anche di impartire la formazione, così come prevista nel Piano Formativo Individuale. All'inadempimento dell'obbligo formativo sono, infatti, riconnesse specifiche sanzioni previste nel Testo Unico.

Per l'apprendista vi è l'obbligo sia di fornire la prestazione nel rispetto di quei principi di diligenza, obbedienza e fedeltà tipici del lavoro subordinato, sia di impegnarsi nell'attività di apprendimento in maniera costante e strumentale al raggiungimento della qualifica professionale ai fini contrattuali alla quale è finalizzato il contratto. Gli inadempimenti contrattuali dell'apprendista vengono trattati secondo le regole generali del CCNL di riferimento.

2 La gestione di malattia, maternità, infortunio

Il Testo Unico, nella parte generale riferita a tutte le tipologie di apprendistato - art. 2, comma 1, lett. h) - prevede la 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 disposto dai CCNL.

Pertanto le aziende applicheranno le disposizioni dei CCNL sul punto, laddove esistenti. In mancanza dovranno valutare, volta per volta, se l'assenza del lavoratore è stata tale da incidere in maniera significativa sulla realizzazione dell'obiettivo formativo.

Il diritto del lavoratore di accedere alle ipotesi di sospensione della prestazione lavorativa comporta che tali periodi di sospensione non vadano computati nella durata della prestazione lavorativa, poiché la finalità formativa del contratto di apprendistato impone l'effettività dell'addestramento.

3 Tutele previdenziali

3.1 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 infatti vengono finanziate, oltre alla copertura pensionistica, le prestazioni di maternità, malattia, assegni per il nucleo familiare (ANF) e la copertura assicurativa INAIL.

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

Per quanto riguarda la prestazione di malattia gli apprendisti hanno sempre diritto all'indennità a carico dell'INPS a prescindere dalla qualifica e dall'inquadramento previdenziale dell'azienda per la quale prestano l'attività lavorativa. L'eventuale integrazione da parte del datore di lavoro è disciplinata dai singoli CCNL.



Per le prestazioni di maternità, congedo parentale e riposi giornalieri le indennità erogate dall'INPS sono le medesime cui hanno diritto i lavoratori a tempo indeterminato. Anche per quanto riguarda questa prestazione l'eventuale integrazione da parte del datore di lavoro è disciplinata dai singoli CCNL.

Anche ai fini del diritto al percepimento degli assegni per il nucleo familiare (ANF) gli apprendisti godono della stessa tutela applicabile ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato.

Non hanno invece diritto agli ammortizzatori sociali ordinari (cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, mobilità), ma gli apprendisti sono stati inseriti tra i lavoratori destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga.

La novità più importante è invece legata all'indennità di disoccupazione. Infatti la Riforma Fornero ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2013, l'Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) che andrà a sostituire l'indennità di disoccupazione e che è stata estesa anche agli apprendisti.

Pertanto a partire dal 2013 anche gli apprendisti potranno godere di tale indennità, erogata dall'INPS, in tutti i casi di perdita involontaria del posto di lavoro.

3.2 Prestazioni INAIL

Dal punto di vista INAIL gli apprendisti vanno obbligatoriamente assicurati e godono a tutti gli effetti 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 dell'azienda.

Inoltre, come più volte ribadito dall'INAIL stessa, la copertura assicurativa si estende anche alle attività di insegnamento complementare, in azienda o fuori da essa, e questo perché le ore di insegnamento teorico complementare sono considerate lavorative e computate nell'orario di lavoro.

La responsabilità per l'infortunio occorso all'apprendista grava sul datore di lavoro anche nel caso in cui il lavoratore infortunato, con il proprio comportamento colposo, abbia contribuito a cagionare il danno. Pertanto l'apprendista ha diritto al risarcimento anche nel caso in cui abbia tenuto una condotta colposa, ossia contraria alle regole della prudenza e diligenza.

Solo nel caso in cui la condotta dell'apprendista prescindendo totalmente dall'esecuzione della prestazione lavorativa, il datore di lavoro può essere sollevato da ogni responsabilità (Cassazione n. 12445/2006). Pertanto deve essere esclusa la responsabilità del datore di lavoro quando la condotta dell'apprendista abbia avuto caratteristiche tali da costituire l'unica ragione dell'evento, avendo interrotto qualunque collegamento con lo svolgimento della prestazione lavorativa.

4 Tutela della salute e sicurezza dell'apprendista

Il D.Lgs. 81/2008 (Testo Unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro) equipara l'apprendista agli altri lavoratori sotto tutti gli aspetti di prevenzione, anche per quanto attiene la vigilanza sul rispetto delle misure di sicurezza, nell'ambito delle attività svolte all'interno dell'organizzazione aziendale.

Tuttavia il datore di lavoro ha responsabilità maggiori nei confronti dei lavoratori giovani o professionalmente inesperti, categoria nella quale vanno senza dubbio annoverati gli apprendisti. Al riguardo la Cassazione ha affermato, in primo luogo, che l'imprenditore è obbligato a predisporre un assetto organizzativo tale da escludere il coinvolgimento di lavoratori inesperti nello svolgimento di lavorazioni pericolose. In secondo luogo, ha evidenziato che l'obbligo verso tutti i lavoratori di informazione sui rischi e le pericolosità di macchine e lavorazioni, nonché quello di vigilare sul corretto impiego degli strumenti antinfortunistici, si attuano "in maniera particolarmente intensa nei confronti dei lavoratori di giovane età e professionalmente inesperti" (Cassazione n. 11622/2007).



La maggiore attenzione dovuta dal datore di lavoro nei confronti degli apprendisti si evince anche nell'art. 28, comma 1 del D.Lgs. 81/2008, dove si afferma che la valutazione dei rischi deve riguardare anche i rischi lavorativi connessi alle differenze di età e alla "specificità tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro".

5 Contribuzione apprendisti

Le aziende che assumono lavoratori con contratto di apprendistato godono di un regime contributivo agevolato.

L'agevolazione varia con riferimento al numero di dipendenti in forza alla azienda che effettua l'assunzione:

- per le aziende **con un organico pari o inferiore a 9 dipendenti**, limitatamente ai contratti stipulati tra il 1° gennaio 2012 e il 31 dicembre 2016 (Legge 183/2011, art. 22, comma 1 - Legge di Stabilità) è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% ai datori di lavoro.

Questo sgravio è applicabile per tutta la durata del contratto di apprendistato con un limite massimo di 3 anni; per gli anni di contratto successivi al terzo (quindi solo per i contratti attivati entro il 25 aprile 2012) si applica l'aliquota ridotta al 10% a carico del datore di lavoro.

Resta ferma invece l'aliquota contributiva del 5,84% a carico del lavoratore;

- per le aziende **con più di 9 dipendenti**, l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata al 10%, mentre quella a carico dell'apprendista è pari al 5,84%.

La novità più rilevante però a livello contributivo avrà decorrenza dal 1° gennaio 2013. Infatti, l'introduzione dell'Aspi e la sua estensione anche agli apprendisti prevista dalla Riforma Fornero, produrrà un aumento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dell'1,31%. Pertanto dal 1° gennaio 2013 l'aliquota contributiva per le aziende che occupano più di 9 addetti sarà pari all'11,31%, mentre per le aziende sino a 9

dipendenti il contributo sarà pari all'1,31%.
Rimane ferma invece l'aliquota del 5,84% a carico dell'apprendista.

L'aliquota agevolata inoltre, a prescindere dal numero di dipendenti occupati, viene mantenuta per tutta la durata del contratto di apprendistato, con la possibilità di poterne usufruire per un ulteriore anno dal momento in cui l'apprendista viene "confermato" come dipendente a tempo indeterminato.

6 Gli strumenti a sostegno del reddito in caso di crisi d'impresa: la Cassa integrazione guadagni in deroga

Per fronteggiare il difficile periodo congiunturale, il legislatore ha esteso la platea dei beneficiari degli strumenti di sostegno al reddito per lavoratori occupati in aziende in crisi.

Nello specifico, con l'art. 19 della Legge 2/2009 e i successivi Accordi Quadro sottoscritti a livello regionale, è stata prevista anche a favore degli apprendisti la possibilità di accedere allo strumento della Cassa integrazione guadagni in deroga (Cig in deroga).

Dal 2009, quindi, le aziende che hanno in essere contratti di apprendistato possono inoltrare, in parallelo alla domanda di Cassa integrazione guadagni ordinaria (Cigo) o straordinaria (Cigs), una richiesta di Cig in deroga per i lavoratori apprendisti che resterebbero altrimenti esclusi dal beneficio di un ammortizzatore sociale.

7 Le sanzioni per l'inadempimento formativo

Il Testo Unico prevede (art. 7 commi 1 e 2) sanzioni legate all'inadempimento formativo. Sul punto è poi intervenuta anche la Circolare n. 29/2011 del Ministero del Lavoro, fornendo alcuni importanti criteri interpretativi.



La prima misura, la più grave, è quella prevista per le ipotesi di inadempimento della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione degli obiettivi formativi previsti nelle tre diverse tipologie di apprendistato.

Solo qualora ricorrano entrambe queste due condizioni è prevista la restituzione maggiorata dei benefici contributivi: 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%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Inoltre, la nuova normativa prevede che il personale ispettivo, qualora rilevi “un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale” è tenuto a emanare un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Come previsto dalla Circolare n. 29/2011 del Ministero del Lavoro, il personale ispettivo applica il provvedimento di disposizione al ricorrere delle seguenti condizioni:

- presenza di gravi inosservanze ai doveri di erogazione della formazione prevista nel Piano Formativo Individuale;
- verifica della possibilità di recuperare l'inadempimento formativo entro la data di conclusione del periodo di apprendistato.

Nel caso in cui non vi sia un tempo congruo per recuperare il debito formativo, si applicherà la sanzione sopra descritta.

La Circolare specifica inoltre che qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente a una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

La seconda misura sanzionatoria si applica in caso di violazione delle disposizioni della contrattazione collettiva attuative del Testo Unico, ossia: forma scritta del contratto; divieto di retribuzione a cottimo; sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione; mancanza del tutore o referente aziendale.

La sanzione è di tipo pecuniario amministrativo, con obbligo di preventiva diffida, e va da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione va da 300 a 1.500 euro.

Gli ispettori possono esercitare il potere di diffida affidando al datore di lavoro un termine per la regolarizzazione.

A tal fine va ricondotto il riferimento normativo alla "reiterazione" di cui all'art. 8-bis della Legge 689/1981, per cui si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 167/2011 e anche in relazione ai lavoratori diversi.

8 **Accentramento comunicazioni obbligatorie e formazione**

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



CAPITOLO IV

LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1 Il recesso al termine del periodo formativo

Come detto in precedenza il contratto di apprendistato è a tutti gli effetti un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ma, dato il suo peculiare scopo formativo, vi differisce per quanto concerne il tema della risoluzione del rapporto di lavoro.

Nello specifico, la particolarità del rapporto di apprendistato consiste nella facoltà concessa alle parti (e quindi sia al datore di lavoro, sia all'apprendista) di recedere dal contratto al termine del periodo di formazione, ossia al termine del rapporto di apprendistato, con preavviso ma senza alcun obbligo di motivazione.

Da ciò ne consegue che, se nessuna delle parti esercita questa facoltà, il rapporto di lavoro prosegue convertendosi automaticamente in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'art. 2, comma 1, lett. m) del Testo Unico, in linea con la precedente disciplina, ha quindi confermato in capo alle parti la possibilità di un libero recesso che non richiede, quindi, per la sua legittimità la presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, se non il rispetto del preavviso ai sensi dell'art. 2118 del codice civile.

Per quanto concerne il tema del preavviso, il Testo Unico ha poi opportunamente chiarito che il termine per l'esercizio del preavviso decorre dal momento in cui termina la



formazione e, quindi, al termine previsto per il periodo di apprendistato. Sempre sul tema del preavviso è necessario precisare come l'Accordo Interconfederale del 18 aprile 2012 ha individuato in 15 giorni di calendario il periodo di preavviso contrattuale.

Un'ultima questione relativa al recesso dal rapporto al termine del periodo formativo riguarda il recesso di lavoratori apprendisti assunti dalle liste di mobilità.

Come già sottolineato, al quarto comma dell'articolo 7 il Testo Unico ha introdotto la possibilità di assumere in apprendistato lavoratori in mobilità. Per questi rapporti, in deroga a quanto disposto dalla lettera m) dell'art. 2, comma 1, non è possibile recedere liberamente dal contratto di apprendistato al termine del periodo di formazione. In questo caso, infatti, trova invece applicazione la generale disciplina dei licenziamenti individuali contenuta nella Legge 604/1966.

Pertanto, il licenziamento - al termine del rapporto - del lavoratore assunto dalle liste di mobilità con un contratto di apprendistato dovrà essere motivato e l'onere della prova ricadrà sul datore di lavoro.

2 Il recesso prima della scadenza del periodo formativo

La lettera l) del comma 1 dell'articolo 2 del Testo Unico ha anch'essa confermato le disposizioni previgenti in materia di recesso durante il periodo di apprendistato.

Pertanto, stante la peculiare natura a causa mista del rapporto di apprendistato, a entrambe le parti 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.

La norma in questione si riferisce a entrambe le parti del contratto, comprendendo in questo modo espressamente anche le dimissioni dell'apprendista, le quali dovranno quindi essere fondate da un'adeguata giustificazione.



Il legislatore però, se in caso di licenziamento ingiustificato specifica come conseguenza l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente, non precisa invece quali siano le conseguenze in caso di dimissioni prive di giustificazione.

3 Le altre cause di conclusione del rapporto

Per quanto riguarda tutte le altre cause di cessazione del rapporto di lavoro, ovvero la risoluzione consensuale, il mancato superamento del periodo di prova e il superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro nel caso di malattia, il contratto di apprendistato segue le disposizioni generali applicabili alle altre tipologie contrattuali.

4 La trasformazione anticipata del rapporto

Prima della fine del periodo formativo è fatta salva la possibilità per l'apprendista di essere confermato a tempo indeterminato. Questa previsione è possibile dal momento che la durata del contratto di apprendistato può essere derogata in favore del lavoratore.

Inoltre, la circostanza che la Riforma Fornero abbia introdotto la durata minima di 6 mesi non esclude di per sé la facoltà di confermare il lavoratore prima della conclusione del periodo di formazione.

4.1 Trasformazione anticipata e benefici contributivi

La norma stabilisce che in caso di trasformazione, anche anticipata del contratto, il datore di lavoro ha diritto a ulteriori 12 mesi di contribuzione agevolata.

Al riguardo il Ministero del Lavoro (riposta a Interpello del 4 maggio 2005) aveva già affermato che i benefici contributivi sono da collegare al momento della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nell'ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto dal contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla

trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

4.2 Obblighi del datore di lavoro in caso di trasformazione anticipata

In caso di trasformazione anticipata del rapporto di lavoro sorgono in capo al datore di lavoro due distinte obbligazioni:

- il datore di lavoro dovrà comunicare telematicamente al Centro per l'Impiego competente l'avvenuta trasformazione;
- il datore di lavoro dovrà attestare il completamento del percorso formativo e riconoscere al lavoratore l'inquadramento corrispondente alle mansioni previste dal contratto di apprendistato con corresponsione della relativa retribuzione.

5 La cessione del contratto di apprendistato

Con il consenso dell'apprendista al datore di lavoro è data la facoltà di cedere il contratto di apprendistato. In questo caso, il cessionario dovrà garantire all'apprendista il completamento del periodo formativo sulla base del Piano Formativo Individuale già concordato.

Invece, nel caso di trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda dove è occupato l'apprendista, il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 2112 del codice civile, è automaticamente ceduto all'acquirente. Il rapporto di lavoro prosegue, quindi, con il nuovo datore di lavoro, che avrà la responsabilità di attuare il programma formativo pattuito al momento della sottoscrizione del contratto con l'imprenditore cedente.



CAPITOLO V

GLI ASPETTI FORMATIVI DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

1 La formazione: gli adempimenti per l'impresa

L'azienda deve conoscere 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 delle varie tipologie di contenuti (di base e trasversali, tecnico-professionali) e le modalità di erogazione degli stessi, anche sulla base delle regole dell'offerta di formazione pubblica sulle competenze di base e trasversali definita dalle regioni;
- il **Piano Formativo Individuale (PFI)**: si tratta del documento di descrizione del percorso formativo complessivo, che raccoglie tutte le informazioni sopra indicate e che costituisce parte integrante del contratto di apprendistato;

- 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.

2 La qualifica professionale da conseguire ai fini contrattuali

Nell'apprendistato professionalizzante è centrale la finalizzazione del contratto al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

A questo riguardo il D. Lgs. 167/2011 ha scelto di attribuire alla contrattazione collettiva la definizione delle qualifiche professionali al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato professionalizzante.

Tale scelta valorizza la capacità delle associazioni dei datori di lavoro e delle associazioni dei prestatori di lavoro di conoscere, da un lato, le dinamiche interne alle realtà aziendali e, dall'altro, l'effettivo contenuto di quelle qualifiche al cui raggiungimento il contratto di apprendistato è finalizzato.

Pertanto, rispetto alla disciplina contenuta nel vecchio art. 49 del D. Lgs. 276/2003, le Regioni non hanno più competenza nella definizione delle qualifiche da conseguire (ovvero i "profili formativi" individuati dalla precedente normativa).

Le "qualifiche professionali ai fini contrattuali" sono in sostanza la descrizione, in termini di caratteristiche e attività professionali, di una serie di figure professionali definite nei sistemi di classificazione dei CCNL.

Le qualifiche professionali sono, di norma, raggruppate dai CCNL in macro-categorie, intese come "profili formativi" che contengono gli obiettivi - descritti in termini di competenze - del percorso di formazione, sui quali costruire il PFI dell'apprendista.

Ogni "qualifica professionale" è definita in termini di conoscenze (ossia sul piano del sapere) e di abilità (ossia sul piano del saper fare) tecnico-professionali che devono essere conseguite dall'apprendista al termine del periodo di formazione previsto dal contratto.



Si riporta un esempio dal CCNL Metalmeccanico

Qualifica professionale ai fini contrattuali	Profilo formativo di riferimento	Competenze da conseguire
Contabile clienti (3 ^a Categoria)	Addetto di amministrazione aziendale	<p>Conoscere i principi economici, finanziari e contabili</p> <p>Conoscere le principali normative fiscali vigenti</p> <p>Essere in grado di effettuare le rilevazioni contabili in partita doppia (contabilità clienti, fornitori, contabilità IVA)</p> <p>...</p>

Le conoscenze e le abilità individuate dai CCNL non devono tuttavia essere riportate integralmente nel Piano Formativo Individuale, ma rappresentano una serie di esemplificazioni da declinare rispetto alle mansioni assegnate all'apprendista e al contesto produttivo nel quale si trova a operare.

La possibilità di riconoscimento della “qualifica professionale ai fini contrattuali” individuata nel PFI dell'apprendista è attribuita all'azienda sulla base dei risultati conseguiti al termine del periodo di formazione.

In pratica, la “qualifica professionale ai fini contrattuali” è riconosciuta all'apprendista l'ultimo giorno del periodo di formazione stabilito nel contratto di apprendistato professionalizzante.

Il Testo Unico prevede che la formazione effettuata e la “qualifica professionale ai fini contrattuali” - eventualmente acquisita - siano registrate nel Libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lettera i) del D. Lgs. 276/2003.

Ad oggi, tuttavia, il Libretto formativo del cittadino non è ancora operativo, salvo qualche sperimentazione attuata a livello regionale.

È opportuno evidenziare che il riconoscimento della “qualifica professionale ai fini

contrattuali” non deve essere confuso con la certificazione delle competenze, in quanto rilevano su due piani distinti. Mentre, infatti, il riconoscimento della “qualifica professionale ai fini contrattuali” è attribuito al datore di lavoro, la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista è un atto pubblico, il cui rilascio è attribuito a soggetti accreditati, pubblici o privati, individuati dalle Regioni alle quali è riservata la potestà legislativa su tale materia. È quindi facoltà del singolo apprendista richiedere la certificazione delle competenze acquisite a uno dei soggetti accreditati.

In sostanza, la “qualifica professionale ai fini contrattuali” esplica la sua rilevanza nell'ambito dei sistemi di classificazione e inquadramento delle risorse umane in azienda; la “certificazione delle competenze” esplica la sua rilevanza ai fini del proseguimento degli studi dell'apprendista nei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale e nei percorsi di istruzione degli adulti.

3 L'articolazione e le modalità di realizzazione della formazione

È opportuno precisare che i CCNL e le discipline regionali, laddove parlano di formazione, si riferiscono alla cosiddetta formazione formale, ossia erogata attraverso percorsi strutturati, anche in affiancamento e on the job, e di cui l'azienda deve tenere traccia mediante appositi strumenti di attestazione (Circolare del Ministero del Lavoro n. 40/2004).

Si definisce, quindi, come formale quella formazione che è stata progettata, programmata, erogata e valutata. L'azienda deve quindi gestire la formazione come una scelta, individuando obiettivi, modalità, tempi e soluzioni e procedendo poi alla realizzazione e verifica di quanto programmato.

Per meglio delineare gli aspetti e gli obblighi formativi del contratto di apprendistato professionalizzante, è opportuno distinguere tra i due diversi ambiti di competenze individuati dal Testo Unico:

- la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali;
- la formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali.



3.1 La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali

L'art. 4, comma 2 del D.Lgs. 167/2011 attribuisce in via esclusiva alla contrattazione collettiva (attraverso accordi interconfederali o contratti di categoria) il compito di individuare la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione degli apprendisti sulle competenze tecnico-professionali, in funzione delle qualifiche professionali da conseguire.

L'azienda, quindi, per determinare la durata, l'articolazione e le modalità di erogazione della formazione sulle competenze tecnico-professionali deve fare riferimento a quanto previsto dal contratto collettivo di categoria (o dagli accordi interconfederali, nel caso in cui i contratti non si siano ancora adeguati a quanto stabilito dal Testo Unico) con specifico riferimento - in termini di formazione - alla qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato.

A titolo esemplificativo, l'Accordo Interconfederale tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL stabilisce che la formazione sulle competenze tecnico-professionali deve essere di almeno 80 ore medie annue e può essere erogata anche on the job e in affiancamento. Pertanto l'azienda dovrà prevedere, per ciascuno dei tre anni di contratto, almeno 80 ore di formazione per il conseguimento delle competenze specialistiche previste dalla qualifica professionale di riferimento del contratto.

Per quanto riguarda le modalità di erogazione della formazione formale, salvo che i CCNL prevedano specifici obblighi o limitazioni, l'azienda può utilizzare le seguenti metodologie didattiche:

- *Action Learning*: è una metodologia di sviluppo delle persone, basata sull'assunto che si "impara facendo", pertanto secondo questo approccio apprendere significa imparare ad agire efficacemente sperimentandosi nell'azione;

- *Affiancamento*: è una forma di apprendimento che si realizza attraverso un processo continuo di interazione con il tutor (o con un collega esperto) nell'ambiente lavorativo;
- *On the job*: si basa sul principio secondo il quale la persona apprende di continuo sul luogo di lavoro attraverso l'osservazione e l'applicazione pratica;
- *Testimonianze*: si basa sull'idea di far conoscere "come si lavora qui" e di favorire la circolazione delle idee o esperienze di successo vissute dall'azienda;
- *Visite aziendali*: l'apprendista può recarsi, con il suo tutor o autonomamente, presso aziende partner;
- *Studio di casi*: si tratta di un metodo che simula la realtà, coinvolgendo il partecipante nel processo di apprendimento e applicando la teoria alla pratica;
- *E-Learning*: è la formazione tramite una piattaforma multimediale, che avviene in autoformazione o con il supporto del tutor.

La formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali è "svolta sotto la responsabilità dell'azienda", come espressamente previsto dall'art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011. Pertanto l'azienda è pienamente responsabile della realizzazione delle attività formative finalizzate al conseguimento delle competenze tecnico-professionali relative alla qualifica di "destinazione" dell'apprendista.

Tale formazione può essere realizzata sia all'interno dell'azienda, sia all'esterno, sulla base delle proprie valutazioni o esigenze. A questo riguardo occorre precisare che il Testo Unico ha eliminato la discriminante del possesso della capacità formativa ai fini della possibilità di erogare la formazione internamente. Con il D.Lgs. 167/2011 è pienamente riconosciuta la valenza formativa dell'impresa e dell'apprendimento sul lavoro; non è quindi più richiesta la dichiarazione di possesso della capacità formativa da parte dell'azienda per poter erogare la formazione direttamente in azienda.



3.2 La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali

L'art. 4, comma 3 del D.Lgs. 167/2011 prevede che la formazione sulle competenze professionalizzanti sia integrata dall'offerta formativa pubblica per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali, disciplinata e finanziata dalle Regioni. Complessivamente la formazione sulle competenze di base e trasversali non può superare le 120 ore nei tre anni di durata del contratto.

Sono quindi le Regioni che hanno la potestà esclusiva sulla determinazione del monte ore, dei contenuti e delle modalità di erogazione della formazione di base e trasversale degli apprendisti.

Regione Lombardia ha esercitato la propria competenza in materia con la delibera della giunta regionale del 25 gennaio 2012, n. IX/2933, definendo gli standard minimi regionali per la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali in apprendistato professionalizzante.

La delibera di Regione Lombardia prevede i seguenti standard di riferimento per la formazione sulle competenze di base e trasversali:

- l'erogazione della formazione pubblica finanziata è affidata a organismi accreditati per la formazione, che possono attuarla internamente (presso la sede dell'azienda) o esternamente all'azienda (presso la sede dell'organismo accreditato);
- le imprese possono comunque provvedere a erogare direttamente la formazione nel rispetto dei contenuti fissati dalla Regione; in tal caso però non possono beneficiare dei finanziamenti regionali;
- la durata della formazione nel triennio è declinata in relazione al titolo di studio posseduto dall'apprendista:
 - 120 ore per gli apprendisti in possesso della sola licenza di scuola secondaria di primo grado (cd. licenza media) o privi di titolo di studio;



- 80 ore per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica o diploma professionale, o diploma d'istruzione;
- 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o di altri titoli di livello terziario;
- i contenuti della formazione sono declinati sulla base della sezione "Competenze trasversali" del Quadro regionale degli standard professionali (QRSP), afferenti alla sicurezza nell'ambiente di lavoro, all'organizzazione e alla qualità aziendale, alla relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo, ai diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa. A tal proposito si rinvia al decreto di Regione Lombardia n. 6759 del 26 luglio 2012.

Regione Lombardia prevede inoltre che le competenze di base e trasversali, nonché quelle tecnico-professionali, acquisite dagli apprendisti in esito ai moduli di formazione possano essere certificate e trascritte sul Libretto formativo secondo le disposizioni regionali in materia, a fronte di richiesta espressa dell'apprendista:

- dagli operatori accreditati per la formazione, nel caso in cui questi siano anche erogatori della formazione di base e trasversale;
- da operatori per i servizi al lavoro, ovvero da enti bilaterali, accreditati per i servizi al lavoro, nel caso in cui la formazione sia stata svolta dall'impresa.

3.2.1 L'offerta formativa pubblica di Regione Lombardia

Regione Lombardia programma e finanzia, attraverso avvisi pubblici gestiti dalle singole Province, le attività formative e i servizi integrati rivolti ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante dalle imprese lombarde.

Lo strumento utilizzato per l'assegnazione delle risorse è la "Dote Apprendistato" che consiste in una dotazione di risorse in capo all'apprendista e/o all'impresa per la fruizione dei servizi indicati nella tabella seguente:

Servizio	Durata	Note
Formazione esterna apprendisti su competenze di base e trasversali	Moduli di min 8 ore	Il servizio comprende anche la certificazione finale delle competenze apprese nel modulo
Supporto per la certificazione delle competenze	Max 2 ore	Il servizio riguarda la certificazione finale delle competenze acquisite durante tutto il percorso

Per maggiori dettagli sulle caratteristiche dell'offerta formativa, sui requisiti necessari per l'accesso e sui tempi e modi di richiesta e attivazione è possibile rivolgersi alle Amministrazioni Provinciali.

4 Il Piano Formativo Individuale dell'apprendista

L'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 167/2011 prescrive che il contratto di apprendistato professionalizzante redatto per iscritto contenga, quale elemento essenziale, il Piano Formativo Individuale.

Il Piano Formativo Individuale (da qui in poi PFI) costituisce il programma della formazione che dovrà essere impartita al lavoratore nel corso del rapporto al fine di consentirgli il conseguimento della "qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite al fine del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti".

L'azienda deve stabilire un "progetto" che - per ogni singolo apprendista assunto e per l'intera durata del rapporto di lavoro - individui gli obiettivi formativi da perseguire, l'articolazione generale dei contenuti, le modalità attraverso cui sarà realizzata la formazione.

Tutto ciò formalizzato in un documento scritto, sottoscritto dall'apprendista stesso e da allegare al contratto di lavoro. La stesura, compilazione e gestione del PFI è quindi uno dei compiti principali che l'azienda deve assolvere per condurre in modo corretto il rapporto di lavoro in apprendistato professionalizzante.

Con l'apprendistato professionalizzante la responsabilità di garantire la formazione è dell'azienda e non più delle istituzioni pubbliche. Anche nel caso in cui l'azienda decida di avvalersi dell'offerta pubblica per la formazione sulle competenze di base e trasversali essa deve consentire all'apprendista di partecipare con regolarità alle attività formative esterne. Sotto questo profilo, l'unica eccezione che l'azienda può opporre, riguarda il caso in cui decida di avvalersi dell'offerta pubblica e quest'ultima non sia presente o le risorse siano state esaurite.

Il PFI va compilato al momento dell'assunzione dell'apprendista e deve essere conservato dall'azienda insieme al contratto di lavoro (allegato al contratto, pena la sua non validità).

Il PFI è comunque modificabile: le eventuali modifiche apportate devono essere concordate con l'apprendista e registrate in una versione aggiornata del PFI che deve essere gestita come si trattasse di un PFI nuovo (sottoscrizione tra le parti, archiviazione).

4.1 I contenuti del PFI

Nella redazione del PFI l'azienda deve rispettare alcune "regole" di carattere generale attinenti ai vincoli di durata, di articolazione (contenuti), di modalità di gestione e documentazione della formazione, come di seguito specificato:

- la qualifica professionale ai fini contrattuali, da conseguire al termine del contratto di apprendistato (cfr. paragrafo 2); durata della formazione formale per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali secondo quanto previsto dai CCNL per la figura professionale di "destinazione" del contratto di apprendistato (o in via generale dagli accordi interconfederali in attesa che i CCNL si adeguino al Testo Unico);
- durata della formazione formale per l'acquisizione di competenze di base e trasversali secondo quanto previsto dagli standard formativi minimi definiti dalle singole Regioni (per la Lombardia, cfr. paragrafo 3.2);



- definizione ed esplicitazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali, sulla base delle indicazioni contenute nei CCNL (o negli accordi interconfederali in attesa che i CCNL si adeguino al Testo Unico); per quanto riguarda le metodologie didattiche utilizzabili, si rimanda al paragrafo 3.1;
- individuazione di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

4.2 La predisposizione del PFI

È fondamentale che il PFI sia impostato in modo corretto non solo dal punto di vista formale ma anche sostanziale. Un PFI “realistico”, ossia coerente con le caratteristiche individuali dell'apprendista e aziendali, è più facilmente realizzabile e documentabile. In tal modo si limitano i “rischi” di non rispetto degli obblighi normativo-contrattuali. È quindi opportuno evitare “PFI fotocopia”, facili da produrre ma difficilmente gestibili e documentabili.

Laddove la contrattazione collettiva (CCNL o accordi interconfederali) ha definito moduli o formulari per la predisposizione del PFI, l'azienda è tenuta a utilizzare tali modelli. Al di là delle specificità previste dai singoli CCNL, il modello di PFI prevede:

- una prima parte che raccoglie i dati dell'azienda, del tutore e quelli dell'apprendista con il suo passato professionale e formativo;
- una seconda parte dedicata all'identificazione del percorso formativo che svolgerà l'apprendista.

Per procedere alla predisposizione del PFI è opportuno seguire i seguenti passaggi:

- A. individuare il CCNL di riferimento, in modo tale da:
- individuare la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire;
 - individuare le “regole” di gestione della formazione formale;
 - individuare il format del PFI da utilizzare;

- B. approfondire le “regole” di gestione della formazione formale, tenendo presenti:
- durata e articolazione della formazione formale annuale (es.: monte ore e tipologia contenuti trasversali, tecnico-professionali, ...);
 - caratteristiche e requisiti del tutor aziendale (cfr. paragrafo 5);
- C. compilare le parti relative all’anagrafica aziendale e individuale (in genere apprendista e tutor);
- D. individuare la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire;
- E. individuare i contenuti/obiettivi formativi: a ogni qualifica professionale è correlata una descrizione di contenuti/obiettivi formativi tra cui l’azienda deve individuare quali saranno oggetto della formazione nell’intero periodo di apprendistato (scegliendoli fisicamente nell’elenco). Nel compilarlo si consiglia al referente aziendale di:
- confrontarsi con l’apprendista per renderlo consapevole del percorso che dovrà seguire, per raccogliere le informazioni e i bisogni che può esprimere;
 - tenere in considerazione la qualifica e il livello che dovrà raggiungere il nuovo assunto e le competenze richieste;
 - tenere in considerazione le caratteristiche dell’azienda e in particolare la tipologia, le modalità di lavoro, l’organizzazione, esigenze e obiettivi di sviluppo, mercato di riferimento, ecc.;
 - calibrare i contenuti formativi sulle competenze già possedute dall’apprendista;
- F. definire le modalità formative, indicando come si realizza la formazione prevista nel PFI (cfr. paragrafo 3.2.).

4.3 La gestione del PFI

Il PFI non è un documento utile solo al momento dell’assunzione: è anche lo strumento utile a monitorare e gestire l’aspetto formativo di tutto il contratto di apprendistato.



Infatti l'azienda deve garantire la realizzazione del monte-ore formativo e non solo la sua descrizione "preventiva". Quindi non basta una sua gestione esclusivamente "burocratica" e serve una sua "presa in carico" effettiva.

Da questo punto di vista occorre utilizzarlo come guida, strumento di monitoraggio per consentire all'azienda di adempiere ai propri compiti e non incorrere in rischi in caso di verifica ispettiva.

La formazione descritta nel PFI deve essere realizzata durante tutto lo svolgimento del rapporto di lavoro in apprendistato. Occorre quindi che l'impresa - con le varie funzioni coinvolte - decida come tradurre in pratica le indicazioni di massima indicate nel PFI.

Ne consegue la necessità dell'impresa di monitorare la realizzazione del piano formativo. Queste le attenzioni di monitoraggio generali:

- rispetto della tempistica prevista del periodo di formazione indicato nel contratto;
- partecipazione e frequenza dell'apprendista ai momenti formativi;
- qualità della formazione realizzata;
- attestazione delle attività formative (cfr. paragrafo 4.4).

4.4 La documentazione degli esiti del PFI

L'art. 2, comma 1, lettera f) del D.Lgs. 167/2011 prevede la possibilità di riconoscere al termine del contratto, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, la qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi.

Il medesimo comma, alla lettera g), stabilisce che la formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, siano registrate sul Libretto formativo del cittadino. Tale registrazione è di competenza del datore di lavoro (art. 6, comma 2, D.Lgs. 167/2011).

Sebbene il Libretto formativo del cittadino non sia a oggi ancora operativo, l'attestazione delle attività formative effettuate rappresenta un elemento di grande importanza nell'ambito della disciplina del contratto sotto due punti di vista:

- da un lato, ai fini della documentazione dell'espletamento dell'obbligo formativo in capo all'azienda utile in caso di ispezione e controllo da parte degli enti competenti (Direzione Provinciale del Lavoro, ecc.), necessario per poter beneficiare delle agevolazioni contributive;
- dall'altro, perché è "sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa" che può avvenire il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali (cfr. paragrafo 2).

Il Testo Unico riconosce la competenza alla contrattazione collettiva di individuare moduli di attestazione della formazione effettuata.

Si tratta di "registri" su cui annotare i contenuti della formazione, il periodo di durata della formazione, il totale delle ore; sono firmati dall'apprendista che partecipa alla sessione e dal formatore aziendale. Nel caso tale formazione faccia parte di percorsi strutturati dell'azienda (es.: formazione per la sicurezza, la qualità, linguistica, informatica, ecc.) che prevedono già modalità di registrazione della partecipazione, anche per l'apprendista si utilizzano tali strumenti, avendo attenzione di tenerne una copia.

In caso di partecipazione a formazione esterna (finanziata o no) è previsto un attestato di frequenza che dichiara il tipo di formazione realizzata e il numero di ore svolte. Nell'ipotesi di partecipazione a corsi di formazione finanziata da parte di Regione Lombardia, esclusivamente sulle competenze di base e trasversali, è previsto il rilascio di un attestato di certificazione delle competenze acquisite ai sensi del Quadro regionale degli standard professionali (QRSP).

5 Presenza di un tutor o referente aziendale

Il tutor o referente aziendale è la figura di riferimento dell'apprendista in azienda che lo accompagna lungo tutto il percorso formativo previsto nel contratto di apprendistato. L'art. 2, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 167/2011 stabilisce che la contrattazione collettiva (accordo interconfederale o CCNL) nel disciplinare il contratto di apprendistato



preveda la presenza di un tutor o referente aziendale. Occorre quindi evidenziare che, a seguito delle abrogazioni contenute nel Testo Unico, è da intendersi abrogato anche il Decreto del Ministero del Lavoro del 28 febbraio 2000, il quale dettava le funzioni e i requisiti del tutor. Ne consegue che ora è la contrattazione collettiva a intervenire su questo punto, definendo le esperienze professionali richieste per svolgere tale funzione.

Pertanto la persona in azienda individuata come tutore o referente dell'apprendista dovrà possedere i requisiti definiti dagli accordi interconfederali o dai CCNL. A oggi, la maggior parte degli accordi interconfederali intervenuti a disciplinare la figura fanno riferimento a due criteri:

- l'inserimento nell'organizzazione dell'impresa;
- il possesso di una adeguata professionalità.

A prescindere da quanto ha previsto o prevederà la contrattazione collettiva di categoria, il tutore o referente aziendale ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di presidiare la realizzazione delle attività formative previste nel PFL.

CAPITOLO VI

LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SETTORE

	CCNL Gomma Plastica 12.04.12	CCNL Industria alimentare 24.04.12	CCNL Logistica trasporto 24.04.12	CCNL Industria Viaggi, Turismo 14.05.12	CCNL Terziario 24.03.12	CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati 19.07.12
Periodo di prova	- 4 settimane se livello assunzione pari o inferiore a G - 8 settimane se livello assunzione superiore a G	Durata non superiore a quella prevista per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento		Durata non superiore a quella prevista per il lavoratore inquadro al medesimo livello dell'apprendista	Durata non superiore a quella prevista per il lavoratore inquadro al medesimo livello iniziale di assunzione dell'apprendista	Durata massima: 30 giorni di lavoro effettivi
Durata	Massimo 3 anni	Massimo 36 mesi (durata complessiva) Per ogni livello il CCNL ha previsto durata complessiva e durata periodi intermedi Impegno delle parti a individuare figure professionali equipollenti a quelle artigiane per le quali durata massima fissata in 5 anni	In relazione al livello di inquadramento, massimo 3 anni. Per profili operai dell'artigianato e figure equipollenti, massimo 5 anni.	Massimo 36 mesi, in relazione alla qualifica da conseguire . Per figure professionali omologhe a quelle artigiane: massimo 48 mesi. Ai fini del calcolo durata massima previsto cumulo di periodi di servizio presso altre aziende.	In relazione alla qualifica da conseguire: massimo 36 mesi Per figure professionali sovrapponibili a quelle artigiane: massimo 48 mesi Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato	In relazione alla qualifica da conseguire Impegno delle Parti ad individuare durate superiori, in caso di individuazione di profili professionali analoghi a quelli dell'artigianato Riconoscimento precedenti periodi di apprendistato

GUIDA FACILE
ALL'APPRENDISTATO
PER IMPRESE
E GIOVANI

	CCNL Comma Plastica 12.04.12	CCNL Industria alimentare 24.04.12	CCNL Logistica trasporto 24.04.12	CCNL Industria Viaggi, turismo 14.05.12	CCNL Terziario 24.03.12	CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati 19.07.12
Proroga	Facoltà di proroga per sospensione involontaria superiore a 30 giorni.			Proroga per sospensione involontaria superiore a 30 giorni consecutivi	Proroga per sospensione involontaria superiore a 30 giorni consecutivi	In caso di assenza superiore a 30 giorni: prolungamento del periodo di apprendistato in misura pari la durata dell'assenza
Inquadramento	Fino a due livelli inferiore a quello di destinazione	Fino a due livelli inferiori a quello di destinazione		Fino a due livelli inferiori a quello di destinazione	Fino a due livelli inferiori a quello di destinazione	Due livelli inferiori a quello di destinazione per la prima metà del periodo, un livello inferiore nella seconda metà
Retribuzione	Minimo contrattuale del livello di inquadramento		Da calcolarsi in percentuale sul minimo contrattuale per ogni periodo di apprendistato	Minimo contrattuale del livello di inquadramento	Prima metà del periodo: trattamento economico di due livelli inferiori a quello di destinazione. Seconda metà del periodo: trattamento economico del livello inferiore a quello di destinazione. Se livello di destinazione è il 6°, per prima metà periodo trattamento economico pari a quello del 7° livello	Composta da: retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR



	CCNL Gomma Plastica 12.04.12	CCNL Industria alimentare 24.04.12	CCNL Logistica trasporto 24.04.12	CCNL Industria Viaggi, Turismo 14.05.12	CCNL Terziario 24.03.12	CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati 19.07.12
Recesso	Al termine del periodo di formazione: possibile recesso. Durante il periodo di formazione: possibilità di recesso solo per giusta causa o giustificato motivo. In caso di dimissioni, l'apprendista è tenuto al rispetto dei termini di preavviso previsti per l'inquadramento iniziale	Al termine del periodo di formazione con preavviso di 15 giorni		- durante il rapporto: solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo. - al termine del rapporto: facoltà di recedere con preavviso di 30 giorni decorrenti dal termine del periodo di formazione	Durante il rapporto: solo in presenza di giusta causa o giustificato motivo. Al termine del rapporto: facoltà di recedere con preavviso di 30 giorni decorrenti dalla scadenza periodo di formazione	
Malattia e infortunio	Apprendista non in prova ha diritto a: - 6 mesi periodo di comporto; - anticipazione dell'indennità INPS; - integrazione dell'indennità fino al 75% della retribuzione netta per i primi 2 mesi.				Primi 3 giorni malattia: indennità pari a 60% della retribuzione lorda, limitatamente a 6 eventi morbosi all'anno Ricovero ospedaliero: indennità pari a 60% della retribuzione lorda	
Ferie	- 30 giorni se apprendista ha meno di 16 anni - 4 settimane se ha più di 16 anni					

	CCNL Comma Plastica 12.04.12	CCNL Industria alimentare 24.04.12	CCNL Logistica trasporto 24.04.12	CCNL Industria Viaggi, turismo 14.05.12	CCNL Terziario 24.03.12	CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati 19.07.12
Part-time				Durata minima orario di lavoro settimanale non inferiore a 20 ore		Ammesso con orario di lavoro non inferiore al 50% del tempo pieno (ore di formazione comunque equiparate a quelle di lavoratori a tempo pieno)
Facoltà di assunzione	Requisito: 70% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti		Requisito: 70% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti (no fino a 5 unità non confermate) Requisito per profili artigiani: 90% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 12 mesi precedenti (no fino a 3 unità non confermate)	Requisito: 80% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti	Requisito: 80% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti	Requisito: 65% di contratti di apprendistato convertiti a tempo indeterminato nei 24 mesi precedenti (non si computano a tal fine: lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa, per cessazione di appalto, per superamento periodo di prova, in caso di rifiuto di proposta di assunzione)

	CCNL Gomma Plastica 12.04.12	CCNL Industria alimentare 24.04.12	CCNL Logistica trasporto 24.04.12	CCNL Industria Viaggi, turismo 14.05.12	CCNL Terziano 24.03.12	CCNL Imprese di pulizia e servizi integrati 19.07.12
Tutor	<p>Requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista - svolgimento di attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista - almeno 3 anni di esperienza lavorativa 	<p>Adeguatezza professionalità</p>		<p>Prevista una formazione specifica pari a 8 ore.</p> <p>Requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - qualifica uguale o superiore a quella di destinazione apprendista - svolgere o aver svolto attività coerenti con quelle dell'apprendista per minimo 2 anni - non può affiancare più di 5 apprendisti contemporaneamente 	<p>Individuato il referente dell'apprendistato, figura interna o esterna all'azienda.</p> <p>Se interna: richiesto inquadramento pari o superiore a quello di destinazione apprendista.</p> <p>Figura esterna all'azienda se formazione erogata da struttura esterna.</p>	<p>Adeguatezza professionalità, livello di inquadramento pari o superiore a quello di destinazione dell'apprendista</p>
Formazione	<p>Durata formazione: 120 ore medie annue (inclusa quota ore formazione di base)</p>	<p>Il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato.</p> <p>Formazione professionalizzante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - non inferiore a 80 ore medie annue (integrata dall'offerta formativa pubblica ove esistente) 	<p>Formazione professionalizzante:</p> <p>80 ore medie annue (erogate internamente o esternamente) integrate dalla formazione di base prevista dalle Regioni</p>	<p>Durata: 80 ore medie annue (interne o esterne all'azienda) integrate dall'offerta formativa pubblica ove attivata.</p> <p>In caso di rapporti di apprendistato stagionale il monte ore annuo viene riproporzionato.</p> <p>Periodo di formazione formale termina almeno 30 giorni prima la scadenza del contratto apprendistato</p>	<p>Termine periodo di formazione: 30 giorni prima scadenza del contratto</p> <p>Riconoscimento della formazione erogata nei precedenti periodi apprendistato (se interruzione inferiore a 1 anno)</p> <p>Ore formazione: in relazione alla qualifica da conseguire</p>	<p>Durata formazione professionalizzante: non inferiore a 80 ore medie annue (integrate dall'offerta pubblica)</p> <p>Richiesta parere di conformità (non vincolante) sul piano formativo individuale all'Organismo nazionale bilaterale di settore – da definire modalità operative</p>

SEZIONE II

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA
E IL DIPLOMA PROFESSIONALE
E APPRENDISTATO
PER L'ALTA FORMAZIONE



CAPITOLO I

L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1 Definizione

Questa tipologia contrattuale, prevista dall'art. 3 del Testo Unico e disciplinata in Regione Lombardia con la delibera IX/3576 del 6 giugno 2012 "Disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale e del diploma professionale, ai sensi dell'art. 3, comma 2 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167" - pubblicata sul BURL il 13 giugno 2012, può essere attivabile nell'ambito di un rapporto lavorativo in un qualunque settore di attività, ed è finalizzata al conseguimento di una delle qualifiche di Istruzione e Formazione o dei diplomi professionali previsti dalla normativa nazionale, permettendo anche l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

È rivolta a giovani che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni se finalizzata alla qualifica professionale di IFP e a quattro anni nel caso di diploma professionale di IFP.

La nuova normativa, dal 26 aprile 2012, sostituisce quanto previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 276/2003, ovvero l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di Istruzione e Formazione, finalizzato esclusivamente al conseguimento di una qualifica di



Istruzione e Formazione Professionale e riservato ai giovani compresi nella fascia d'età 15-18 anni.

2 Modalità di realizzazione

La definizione, modulazione e realizzazione dei percorsi formativi in apprendistato si articola in:

- bilancio delle competenze dell'apprendista in ingresso ed eventuale riconoscimento dei crediti formativi;
- progettazione del Piano Formativo Individuale (PFI generale e di dettaglio);
- formazione strutturata e non strutturata dell'apprendista (interna e/o esterna all'azienda);
- esame conclusivo per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale o certificazione delle competenze acquisite.

In Regione Lombardia il bilancio di competenze deve essere realizzato, su incarico dell'azienda, da uno dei seguenti soggetti:

- operatore accreditato alla sezione A dell'albo regionale ai sensi dell'art. 25 della Legge Regionale 19/2007 all'attuazione di percorsi in diritto dovere e di diploma;
- istituzione scolastica che, ai sensi dell'accordo territoriale fra Regione Lombardia e Ufficio Scolastico Regionale, eroga percorsi di Istruzione e Formazione Professionale.

La formazione, definita nel PFI generale e di dettaglio, è svolta internamente all'azienda o all'esterno ed è finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali relative a un profilo formativo riferito alle qualifiche e diplomi professionali nazionali di IFP, presente nel repertorio regionale dell'offerta formativa.

Il monte ore previsto di formazione non deve essere inferiore a 400 ore annue. Nel caso di giovani privi di licenza di scuola secondaria di primo grado (cd. licenza media), le ore integrative funzionali al conseguimento della licenza stessa, aggiuntive al monte



ore di 400 ore annue, dovranno essere erogate da uno dei soggetti titolati all'erogazione della formazione strutturata esterna o da un'istituzione scolastica secondaria di primo grado.

Nel caso in cui l'azienda eroghi internamente la formazione deve attenersi ai seguenti standard generali:

- la presenza di lavoratori in possesso di un livello di inquadramento pari o superiore a quello alla cui acquisizione è finalizzato il contratto di apprendistato;
- la designazione di un tutor aziendale per l'affiancamento dell'apprendista nel percorso formativo;
- la disponibilità di spazi, attrezzature e strumenti funzionali alla realizzazione degli interventi di formazione previsti;
- la registrazione delle attività di formazione sul registro formativo individuale.

Il PFI costituisce parte integrante del contratto di apprendistato nel rispetto di quanto previsto dai CCNL di riferimento e deve contenere i seguenti elementi minimi:

- la qualifica di Istruzione e Formazione Professionale o il diploma professionale in esito;
- la durata del contratto, non superiore a 3 anni per la qualifica e a 4 per il diploma professionale;
- la durata della formazione (strutturata e non) per ogni anno di durata del contratto;
- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base così come definite dalla disciplina regionale;
- le modalità di erogazione della formazione;
- la suddivisione delle funzioni e delle modalità di certificazione delle competenze sia intermedie sia finali;
- la definizione dei ruoli e delle responsabilità dei soggetti direttamente coinvolti;
- l'indicazione del tutor aziendale.

Ai fini del rilascio della qualifica o del diploma professionale gli apprendisti sostengo-

no l'esame conclusivo dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale
Possono essere ammessi alle prove finali gli apprendisti che abbiano concluso il percorso lavorativo ai fini formativi e abbiano raggiunto gli obiettivi previsti dal PFI in riferimento agli Obiettivi Generali e Specifici di Apprendimento.



CAPITOLO II

L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

1 Definizione

Questa tipologia contrattuale, prevista dall'art. 5 del Testo Unico, è finalizzata, nell'ambito di un rapporto lavorativo in un qualunque settore di attività, al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore (art. 69 della Legge 144/1999) e per il praticantato per l'accesso alle professioni inquadrare in un Ordine professionale.

Questo contratto può essere stipulato a partire dai 18 anni di età (17 nel caso di soggetto in possesso di diploma professionale) fino a 29 anni, restando l'età comunque subordinata al possesso dei titoli richiesti per l'accesso al percorso formativo cui è finalizzato.

2 Durata

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato viene definita in funzione del profilo formativo a cui è rivolto; in assenza di tale regolamentazione, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è comunque possibile, sulla base di apposite



convenzioni, stipulate dai singoli datori di lavoro (o dalle loro associazioni) con l'istituzione erogante il percorso formativo a cui è finalizzato.

Regione Lombardia ha avviato, al momento, tre filoni di sperimentazione:

- conseguimento di Master di I e II livello;
- conseguimento di titoli di Laurea triennale, magistrale, a ciclo unico;
- conseguimento di titoli di Dottore di ricerca.

3 Modalità di realizzazione

3.1 Lauree

Regione Lombardia ha sottoscritto un accordo con gli atenei lombardi e Italia Lavoro per favorire l'assunzione in apprendistato per il conseguimento della Laurea triennale, magistrale o a ciclo unico degli studenti universitari. Sono ammessi al programma sperimentale gli studenti che debbano ancora conseguire, al momento dell'assunzione in apprendistato:

- Laurea triennale: da 60 a 80 Crediti Formativi Universitari;
- Laurea magistrale/ciclo unico: da 40 a 60 Crediti Formativi Universitari.

L'ufficio placement dell'Università, attraverso il tutor didattico, si occuperà del matching tra i candidati con i requisiti previsti e le imprese interessate ad assumere.

L'impresa e l'Università regolano i propri rapporti nell'ambito di una convenzione definendo congiuntamente il Piano Formativo Individuale sia in considerazione del curriculum e del Piano di Studi dell'apprendista, sia delle esigenze dell'impresa.

L'impresa dovrà agevolare la realizzazione del progetto formativo da parte dell'apprendista consentendogli di conseguire il titolo di studio, attraverso l'acquisizione di competenze direttamente on the job nell'ambito di un percorso coordinato con le esigenze specifiche dell'impresa.

L'impresa, oltre ai benefici contributivi e retributivi di cui usufruisce (crf. capitolo III), potrà avvalersi di servizi consulenziali relativi agli adempimenti richiesti dal contratto.



Regione Lombardia finanzia le attività di tutoraggio e la formazione aggiuntiva non curriculare finalizzata all'acquisizione di competenze complementari e funzionali alla gestione della posizione organizzativa.

3.2 Master e dottorati di ricerca

Regione Lombardia ha, inoltre, regolamentato la possibilità di utilizzare l'istituto dell'apprendistato per l'acquisizione di Master Universitari di I o II livello e Dottorati di ricerca.

Le Università, in collaborazione con le imprese interessate, effettuano idonee prove di selezione dei candidati, verificando anche i requisiti di ammissibilità dei destinatari, al fine di valutare l'adeguatezza delle competenze e degli aspetti motivazionali in relazione ai percorsi formativi.

Le imprese, a seguito dell'approvazione del finanziamento del progetto formativo, procedono all'assunzione degli apprendisti, i quali verranno iscritti al percorso formativo dopo la stipula del contratto di apprendistato.

Regione Lombardia finanzia i costi di formazione e tutoraggio dei corsi Master e i costi di formazione complementare, i costi per il tutoraggio e per eventuale esperienza all'estero degli apprendisti.

GIOVANI

1. Che cos'è il contratto di apprendistato professionalizzante?

Il contratto di apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro subordinato, a causa mista, volto al raggiungimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. Causa mista significa che, nel contratto di apprendistato, oltre a tutti i diritti/doveri propri di un rapporto di lavoro subordinato, un aspetto centrale è costituito dalla formazione professionale che il datore di lavoro è tenuto a impartire all'apprendista. È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni.

2. Che vantaggi ho nel fare l'apprendista?

Il vantaggio principale è costituito dall'essere inserito in un'azienda e avere l'opportunità di acquisire una qualificazione professionale attraverso la formazione sul posto di lavoro.

3. Quanto dura il contratto di apprendistato professionalizzante?

La durata è legata al tipo di qualificazione professionale alla quale è finalizzato il contratto e viene definita dal contratto collettivo applicato dall'azienda che ti assume. In linea generale non può durare meno di 6 mesi e non più di 3 anni.

4. Posso stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante se ho svolto già un tirocinio presso la stessa azienda?

In linea generale la risposta è sì. Il contratto di apprendistato, in questi casi, deve essere, però, un ulteriore accrescimento delle tue competenze professionali e non una mera ripetizione di quanto hai già imparato durante il tirocinio.



5. Posso stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante se sono uno straniero?

Sì, purché, se appartieni a un paese extra UE, tu sia in possesso di un valido permesso di soggiorno che ti consenta di svolgere attività di lavoro subordinato. Se invece sei cittadino UE sei equiparato a un cittadino italiano.

6. Quale sarà il mio inquadramento contrattuale se vengo assunto con contratto di apprendistato professionalizzante?

Il tuo inquadramento dipenderà dalla qualificazione professionale alla quale è finalizzato il contratto di apprendistato e dal contratto collettivo nazionale (CCNL) dell'azienda che ti assume. L'azienda ha la facoltà di inquadrarti sino a due livelli sotto il livello di inquadramento di destinazione finale del contratto e anche di farti fare passaggi intermedi durante il contratto. Questo aspetto deve comunque essere indicato nella lettera di assunzione che ti dovrà essere consegnata e che devi firmare. Per esempio: se l'azienda applica il contratto metalmeccanico e come livello di destinazione del contratto è previsto il 5° livello, ti può inquadrare all'atto dell'assunzione al 3° livello.

7. Quale sarà la mia retribuzione se vengo assunto con contratto di apprendistato professionalizzante?

La tua retribuzione è legata al tuo livello di inquadramento iniziale ed è definita dal contratto collettivo applicato dall'azienda che ti assume. La quantificazione della retribuzione la trovi nella lettera di assunzione che dovrai sottoscrivere prima di iniziare a lavorare.

8. Nel contratto di apprendistato professionalizzante esiste il periodo di prova?

Sì, esiste. La durata è definita dal contratto collettivo applicato in azienda ed è quello relativo all'inquadramento contrattuale che ti verrà attribuito all'inizio del contratto. L'indicazione del periodo di prova è contenuta nella lettera di assunzione.

9. Cosa succede se non supero la prova?

In caso tu non superi la prova, il datore di lavoro ti comunicherà la risoluzione del contratto senza nessun obbligo di preavviso.

10. Su cosa verrà valutato durante la prova?

Ovviamente si dovrà tener conto delle tue ridotte capacità professionali in quanto devi ancora imparare. Verranno però valutati la tua attitudine, il tuo impegno, i tuoi risultati.

11. Quale sarà il mio orario di lavoro?

Il tuo orario di lavoro sarà quello degli altri lavoratori che lavorano in quell'impresa. Potresti anche essere chiamato a svolgere lavoro straordinario e lavoro notturno.



12. Posso essere assunto con contratto di apprendistato professionalizzante anche a part-time?

Sì, purché l'orario ridotto non sia di ostacolo al raggiungimento della qualificazione professionale e alla realizzazione della formazione.

13. Al momento dell'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante che cosa mi verrà consegnato?

Ti verranno consegnati: la lettera di assunzione e il Piano Formativo Individuale che ne è parte integrante. Dovrai leggere tutto con attenzione prima di sottoscrivere, perché in questi documenti sono contenute le tue condizioni contrattuali e il tuo percorso formativo. Se hai qualche dubbio, chiedi!

14. Se durante il contratto di apprendistato professionalizzante mi ammalo o rimango incinta, che cosa succede?

Nei casi in cui il contratto si sospende per malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto (quali appunto la maternità) il datore di lavoro, purché l'assenza sia superiore ai 30 giorni, può consentirti il recupero di tutta la formazione persa a seguito dell'assenza e prorogare quindi il contratto per un periodo pari a quello dell'assenza stessa.

15. Che cos'è il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale?

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è un contratto di lavoro subordinato, a causa mista, volto al conseguimento della

qualifica e del diploma professionale in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

È rivolto ai giovani che abbiano compiuto 15 anni di età e fino al compimento del 25° anno.

La durata del contratto può essere di massimo tre anni se devi conseguire la qualifica professionale, o massimo di quattro anni se devi conseguire il diploma professionale.

16. Che cos'è il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca?

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è un contratto di lavoro subordinato, a causa mista, finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca. È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni.

17. Avrò diritto alla pensione per gli anni di apprendistato?

Sì. Tutta la retribuzione che andrai a percepire durante il contratto di apprendistato sarà assoggettata a contribuzione. I contributi versati all'INPS saranno pertanto validi sia ai fini del diritto sia ai fini della misura della tua pensione.

18. Cosa succede in caso di maternità?

In caso di maternità hai diritto a un congedo indennizzato. Il congedo di maternità (ex obbligatoria) è pari a 5 mesi di astensione dal lavoro, solitamente 2 mesi prima del parto e 3 mesi dopo.

Durante il congedo prenderai l'80% della tua normale retribuzione che sarà



pagata dall'INPS.

Il contratto collettivo applicato in azienda potrà prevedere l'integrazione della stessa fino a raggiungere il 100% della tua normale retribuzione.

19. Ho diritto a qualche altro permesso dopo la nascita del bambino?

Hai diritto al congedo parentale (ex facoltativa) per un massimo di 6 mesi, anche frazionabili, a decorrere dal termine del congedo di maternità e fino agli 8 anni del bambino. Fino ai 3 anni del bambino l'indennità è del 30% della tua normale retribuzione pagata dall'INPS, dai 3 agli 8 anni hai diritto all'astensione dal lavoro ma senza indennità.

Inoltre hai diritto ai riposi giornalieri (ex allattamento) che consistono in 1 ora di permesso (se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore giornaliere) o 2 ore di permesso (se pari o superiore a 6) a partire dal termine del congedo di maternità e fino all'anno di vita del figlio.

Anche in questo caso il permesso orario viene interamente indennizzato dall'INPS.

20. Se mi ammalo durante il contratto di apprendistato cosa succede?

Tutti gli apprendisti, a prescindere dalla qualifica rivestita, hanno diritto all'indennità INPS pari al 50% della normale retribuzione dal 4° al 20° giorno di malattia e al 66% dal 21° al 180° giorno di malattia; inoltre i contratti collettivi nazionali possono prevedere l'integrazione da parte dell'azienda fino al raggiungimento del 100% della tua normale retribuzione.

I primi 3 giorni di malattia invece sono totalmente a carico del datore di lavoro.



21. Se mi faccio male sul posto di lavoro?

L'apprendista è assicurato all'INAIL contro gli infortuni sul lavoro. In questo caso una parte viene indennizzata dall'INAIL: il 60% della normale retribuzione dal 4° al 90° giorno di infortunio, e il 75% dal 91° giorno fino alla guarigione clinica. Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere l'intera retribuzione per la giornata in cui si è verificato l'infortunio e il 60% della retribuzione per i 3 giorni successivi.

I contratti collettivi possono tuttavia prevedere l'integrazione (fino al 100% della normale retribuzione) da parte del datore di lavoro per i primi 3 giorni di assenza e per tutta la restante durata dell'infortunio.

22. Se perdo il posto di lavoro ho qualche tutela?

Per i casi di disoccupazione involontaria (esempio: licenziamento per motivi economici), dal 1° gennaio 2013 la nuova Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi) sarà estesa anche agli apprendisti. Pertanto, da tale data, gli apprendisti potranno accedere alla nuova indennità erogata dall'INPS.

Il requisito fondamentale per poter accedere all'Aspi, oltre allo stato di disoccupato, è quello di possedere un'anzianità assicurativa presso l'INPS di minimo due anni e almeno un anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio della disoccupazione.

23. Cosa succede alla scadenza del periodo di formazione?

Alla fine del periodo di formazione, il datore di lavoro può comunicare all'apprendista la prosecuzione del contratto come contratto a tempo indeterminato oppure può comunicare all'apprendista la volontà di chiudere il contratto, pagando il periodo di preavviso.

Se il datore di lavoro non comunica nulla, il contratto proseguirà come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

24. Posso interrompere il contratto alla fine del periodo di formazione?

Alla fine del periodo di formazione posso interrompere il contratto senza alcun obbligo di giustificazione. Se quindi voglio interrompere il rapporto al termine del periodo di formazione ho solo l'obbligo di dare il preavviso.

25. Se non comunico la mia volontà di concludere il rapporto di apprendistato, cosa succede?

Se non comunico la mia volontà di recedere dal rapporto nei termini previsti, il rapporto di apprendistato proseguirà automaticamente come un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

26. Posso recedere dal contratto prima della scadenza prevista?

No, se non in presenza di una grave causa che non consenta la prosecuzione del rapporto.

27. Quali sono le conseguenze se recedo dal contratto prima della scadenza prevista?

Se le dimissioni non sono sostenute da un'adeguata giustificazione, l'azienda potrà chiedermi un risarcimento del danno.

28. Ho delle tutele nel caso in cui la mia azienda sia in crisi?

Sì, nel caso in cui la mia azienda abbia chiesto l'intervento della cassa integrazione per i propri dipendenti anch'io apprendista posso beneficiare di uno strumento a sostegno del reddito: la cassa integrazione guadagni in deroga.

29. In caso di Cassa integrazione quale sarà il mio trattamento?

L'ammontare dell'integrazione al reddito prevista dalla Cassa integrazione in deroga è la stessa prevista dalle altre tipologie di ammortizzatori sociali destinati agli altri lavoratori subordinati.

30. Prima della scadenza del contratto posso essere confermato a tempo indeterminato?

Sì, il contratto di apprendistato può essere trasformato prima del termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

31. Cosa succede al mio contratto di apprendistato nel caso in cui la mia azienda venga acquisita da un'altra azienda?

In caso di trasferimento d'azienda il mio rapporto di apprendistato prosegue con l'imprenditore che ha acquisito l'azienda e che quindi avrà la responsabilità di portare a termine il mio percorso formativo.



32. Cosa significa che l'apprendistato è un contratto formativo?

Vuol dire che durante il lavoro, l'apprendista deve essere supportato dall'azienda, in particolare attraverso la figura del tutor, a imparare a essere sempre più autonomo nello svolgimento delle mansioni e dei compiti per i quali è stato assunto.

33. La formazione è obbligatoria?

Sì, la formazione rappresenta un dovere e un diritto per l'apprendista. L'apprendista deve quindi partecipare ai momenti di formazione previsti dal contratto, tenendo presente che la qualificazione professionale dipende dai risultati dell'attività di formazione. Fare un buon percorso di formazione è un vantaggio sia per l'apprendista sia per l'impresa. Nel caso ci fossero difficoltà legate alla formazione, l'apprendista può sempre rivolgersi al suo tutor aziendale.

34. Come faccio a sapere quale percorso di formazione devo fare?

Il percorso di formazione è descritto nel Piano Formativo Individuale (PFI) che l'impresa ti deve consegnare insieme al contratto di assunzione. Il PFI è in altre parole il tuo "piano di studi". Il PFI contiene i tuoi dati personali, le esperienze di studio e di lavoro, i contenuti della formazione, nonché i dati del tutor aziendale.

35. È possibile modificare il Piano Formativo Individuale?

Sì, il Piano Formativo Individuale può essere modificato sulla base di come procede l'inserimento in azienda dell'apprendista. In caso di modifica del Piano Formativo Individuale, occorre rifare il documento, firmarlo e allegarlo al contratto di assunzione.

36. Quanta formazione devo fare?

La durata della formazione è definita, in parte dal contratto collettivo di lavoro (CCNL) applicato dall'azienda, in parte dalla legge. Per quanto riguarda la "quota" definita dai CCNL, parliamo di circa 80 ore all'anno. Per quanto riguarda la parte definita dalla legge, in Regione Lombardia varia a seconda del titolo di studio dell'apprendista:

- 120 ore se l'apprendista ha la licenza media;
- 80 ore se è diplomato o ha una qualifica triennale;
- 40 ore se è laureato.

37. Quali sono gli argomenti della formazione?

La formazione riguarda due ambiti di competenza:

- le competenze tecnico-professionali, che si riferiscono alle aree più pratiche legate all'attività in azienda (utilizzo delle macchine utensili, utilizzo degli strumenti informatici, lettura delle scritture contabili, ...);
- le competenze di base e trasversali, che si riferiscono alle seguenti aree: sicurezza, disciplina del rapporto di lavoro, qualità, organizzazione del lavoro, comunicazione.



38. Fare formazione, vuol dire che devo ritornare a scuola e devo studiare?

No, la formazione “classica” in aula può essere solo una parte dell'intero percorso di formazione. In realtà gran parte della formazione, soprattutto quella tecnico-professionale, è svolta direttamente sul luogo di lavoro, attraverso l'affiancamento con il tutor o con altri colleghi più esperti in grado di insegnare il lavoro.

39. Quando faccio formazione, devo firmare qualche documento?

Proprio perché la formazione è obbligatoria, devi firmare un documento/registro che attesta la realizzazione delle attività formative indicate nel PFI. Il documento è firmato anche dal tuo tutor aziendale.

40. Quando finisce la formazione?

La fine del periodo di formazione coincide con la durata indicata sul contratto e sul PFI. Al termine della formazione, l'azienda può riconoscere, sulla base dei risultati del percorso stesso, la qualificazione professionale prevista dal contratto, così come individuata dai CCNL.

