

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. L'**apprendistato** è una forma contrattuale introdotta già con la LEGGE 25/55 "DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO", riformato con il decreto legislativo 276/2003 (Riforma Biagi) e successivamente dal Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 "Testo unico dell'apprendistato".

La riforma dell'istituto è stata completata dal decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 recante "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni*", a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, con cui viene abrogato –il Testo Unico del 2011 (D. Lgs. n. 167/2011).

La Regione Abruzzo in attuazione di quanto previsto dall'art. 44, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 15/06/2015 e dalle "Linee Guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere", adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni, e le Province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014 ha definito il modello dell'offerta formativa pubblica nella Regione Abruzzo, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante.

Caratteristiche del contratto di apprendistato

- **forma scritta del contratto e del patto di prova.** Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, **il piano formativo individuale** definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali;
- **previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi**, fatto salvo modalità di svolgimento diverse previste da CCNL stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali; - divieto di retribuzione a cottimo; - **possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro;
- **registrazione della formazione effettuata** e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino; - possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- **divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione** in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. - possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al

termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Le aziende possono proporre il contratto di **apprendistato professionalizzante** solo a lavoratori che abbiano un'età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 226/ 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante **l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria** si estende alla copertura per: infortuni sul lavoro e malattie professionali; invalidità e vecchiaia, superstiti; cassa unica assegni familiari; maternità. La retribuzione che il datore di lavoro è tenuto a corrispondere all'apprendista è stabilita dai contratti collettivi. Questo tipo di contratto permette di conseguire una qualifica attraverso una formazione sul lavoro acquisendo competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il percorso di formazione in apprendistato professionalizzante o di mestiere è svolto sulla base del Piano Formativo Individuale (P.F.I.) predisposto dal datore di lavoro, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto, in relazione al profilo professionale di riferimento definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Il percorso formativo dell'apprendista è articolato in:

a) **FORMAZIONE NON FORMALE PER ACQUISIZIONE DI COMPETENZE TECNICO- PROFESSIONALI E SPECIALISTICHE (80 ore annuali)** realizzata sotto la guida di un tutor aziendale internamente all'azienda.

b) **FORMAZIONE FORMALE PER ACQUISIZIONE DI COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI (max 40 ore di annuali)**, erogata da EDILFORMAS ABRUZZO secondo quanto disposto dalle LINEE GUIDA PER LA PROGRAMMAZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA PUBBLICA FINALIZZATA ALL'ACQUISIZIONE DELLE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DI II LIVELLO ai sensi del D. Lgs. 15 giugno 2015 n. 81 art. 44 :

Riferita al triennio, è determinata sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione, ed in particolare:

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

Il tutor aziendale

L'azienda che occupa l'apprendista deve individuare un tutor o referente aziendale, il cui ruolo e le cui caratteristiche sono definiti dalla contrattazione collettiva.

Il TUTOR deve possedere le competenze adeguate per svolgere il compito di :

- facilitare l'inserimento dell'apprendista all'interno del contesto organizzativo aziendale;
- partecipare attivamente alla definizione del piano formativo individuale dell'apprendista;
- agevolare l'apprendimento dell'apprendista e presidiare l'andamento del processo di apprendimento nelle sue diverse fasi (sia nella formazione formale che non formale);
- facilitare la realizzazione di momenti di verifica dell'apprendimento e di valutazione finale delle competenze;
- assicurare la congruenza dell'attività svolta in azienda rispetto agli obiettivi formativi identificati nel piano formativo individuale

In relazione ai requisiti del tutor, la maggior parte dei CCNL/Accordi stabilisce che il tutor aziendale (ove diverso dal titolare dell'azienda stessa) debba possedere un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista è destinato a conseguire, deve svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista e deve essere in possesso di adeguata esperienza lavorativa nel settore.

L'EDILFORMAS ABRUZZO eroga corsi di formazione atti a trasferire le competenze e le conoscenze necessarie per svolgimento dell'attività di Tutor aziendale nell'apprendistato professionalizzante. Violazioni

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, 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 per cento. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo adotterà un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Per violazioni inerenti i requisiti del contratto (forma scritta del contratto e del patto di prova, assenza di piano formativo individuale), assenza di tutor, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.