

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 4 giugno 2008

Circolare informativa n° 37/2008

**A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi**

APPRENDISTATO

In riferimento alla Legge n. 30/2003, chiamata anche Legge Biagi “*Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro*”, ed alla circolare n. 1, del 4 gennaio 2008, nella quale si forniva una prima informativa sulle principali novità introdotte dal Protocollo Welfare e quindi sull’istituto dell’apprendistato, abbiamo ritenuto opportuno e necessario fare degli approfondimenti sullo stesso, in uno alla natura stessa di codesta tipologia contrattuale e nello specifico alla normativa prevista per regione.

LA FORMAZIONE NELL’APPRENDISTATO

L’apprendistato è un rapporto di lavoro nel quale l’imprenditore è tenuto ad impartire l’addestramento necessario affinché il lavoratore possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Quindi lo scopo è quello di fornire una qualificazione professionale ai giovani che ne siano sprovvisti; per i giovani già in possesso di un titolo di studio o di una qualificazione professionale (attestato di qualifica, diploma di qualifica o diploma di scuola media superiore) è un’occasione di inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

E’ opportuno fare ancora delle precisazioni.

- Per quel che riguarda i “*soggetti attivi*” l’apprendistato si rivolge a chi intende specializzarsi in un’attività tecnica oppure allo studente che desidera intraprendere una professionalità, svolgendo in anticipo un iter formativo “*sul campo*” e pertanto incentrato sulla pratica on the job;
- Relativamente all’ “*ambito di applicazione*” il contratto può essere stipulato in tutti i comparti produttivi;
- Per quanto riguarda le “*fattispecie*” la riforma ha individuato tre diverse tipologie di apprendistato a cui corrispondono differenti finalità di tipo formativo.

TIPOLOGIE DELL’APPRENDISTATO

La nuova normativa articola il contratto di apprendistato in tre tipologie:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico – professionale;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione si propone di favorire l'entrata nel mondo del lavoro dei più giovani, si tratta di adolescenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni ed ha una durata massima di tre anni.

Le Regioni e Province autonome ne regolamentano i profili formativi, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Ministero dell'Istruzione e dell'Università e della Ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei criteri e principi direttivi stabiliti dal legislatore.

Nelle more d'intesa, che ha lo scopo di rendere compatibili gli obiettivi formativi di questo tipo di apprendistato con quelli del canale istruzione-formazione, gli apprendisti di età inferiore a 18 anni sono tenuti a frequentare corsi di **240 ore all'anno**.

L'apprendistato professionalizzante mira all'acquisizione di una qualifica mediante formazione sul lavoro e apprendimento tecnico-professionale.

E' destinato a giovani dai 18 ai 29 anni, vale a dire 29 anni e 364 giorni, mentre bastano 17 anni per le persone già in possesso di una qualifica professionale.

La durata può andare da un minimo di due anni a un massimo di sei anni, secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, che definiscono la durata del contratto in ragione del tipo di qualificazione da conseguire.

E' possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante, ma entro il tetto massimo di sei anni.

E' previsto un monte ore di formazione teorica di **almeno 120 ore per anno**, da svolgersi all'interno dell'azienda o anche a distanza (all'esterno); è compito della contrattazione collettiva nazionale, territoriale o anche aziendale determinare le modalità con cui devono articolarsi i percorsi formativi diretti a conferire all'apprendista competenze trasversali e tecnico-professionali.

Ogni apprendista terrà un libretto formativo personale in cui andrà riportato ciascuno step professionale, un valore aggiunto spendibile sia nel contesto scolastico che nella ricerca di un impiego.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione rappresenta il modello più innovativo che cerca di integrare studio ed esperienza.

I destinatari sono giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

La regolamentazione e la durata vengono rimandate alle Regioni, per i profili che attengono la formazione, sulla base di accordi con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, con le università, con le istituzioni formative o con gli organismi formativi accreditati.

Per quest'ultima fattispecie di contratto non sono previsti limiti di durata.

IL LIBRETTO FORMATIVO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il Decreto Ministeriale del 10 ottobre 2005, ha approvato **il libretto formativo del cittadino** richiesto dall'art. 2, del D. Lgs. 276/03 (decreto attuativo della Legge Biagi), sul quale devono essere registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato.

Spetta alle Regioni e alle Province autonome definire le modalità per lo svolgimento, la valutazione, la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite mediante il percorso di apprendistato.

Il libretto formativo del cittadino viene definito come strumento di registrazione delle competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa.

Il Libretto formativo viene rilasciato dalle Regioni che possono delegare tale funzione ad altri soggetti.

L'aggiornamento del documento è, invece a cura del cittadino titolare.

Il libretto si struttura in due sezioni:

La prima sezione riporta le indicazioni relative a:

- informazioni personali;
- esperienze lavorative/professionali;
- titoli di istruzione e formazione;
- esperienza formativa.

La seconda sezione descrive le competenze specifiche acquisite durante i diversi percorsi di apprendimento.

Nel caso di competenze acquisite durante il percorso formale vengono indicate le competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

ACCORDI REGIONALI SULL'APPRENDISTATO

La Legge Biagi, come abbiamo visto, prevede l'articolazione dell'istituto dell'apprendistato in tre tipologie di contratto:

- diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante;
- percorsi di alta formazione;

Spetta alle singole regioni regolamentare i profili normativi, mentre alla contrattazione collettiva di settore sono demandati alcuni adempimenti come ad esempio la durata della formazione interna ed esterna, l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di particolari istituti.

Fermo restando quanto previsto dalla Legge, è opportuno fare una panoramica relativa agli accordi regionali sull'apprendistato.

Apprendistato di alto livello

Veneto, Lombardia, Piemonte, Emilia Romagna e Toscana hanno già firmato con il ministero del Welfare un protocollo d'intesa che rappresenta il via libera alle sperimentazioni.

Il contratto consente di conseguire un titolo di studio secondario, universitario, di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore.

Il Veneto ha sottoscritto il 29 luglio 2004 l'accordo che coinvolge sistema universitario e organizzazione degli imprenditori.

Riguarda 5 titoli di master che interessano 100 giovani laureati, corrispondenti a professionalità richieste nella Regione: esperti di pianificazione e controllo nelle aziende del terziario, ricerca e sviluppo di prodotto, produzione e logistica.

L'Emilia Romagna, il 13 ottobre 2004 ha siglato un'intesa, definendo l'alto apprendistato e costituendo un Comitato regionale per l'attuazione della sperimentazione e la verifica delle opportune sinergie con le altre esperienze in corso in Italia.

La delibera n. 294 del 14 febbraio 2005 ha dato il via libera alla presentazione di progetti di alta formazione in apprendistato.

La Giunta regionale, d'intesa con le parti sociali, definisce gli aspetti formativi dell'apprendistato, precisando i criteri da osservare per l'identificazione degli obiettivi formativi da conseguire e delle modalità per la verifica dei risultati.

La formazione per i contratti di apprendistato si articola secondo un piano formativo individuale, che delinea il percorso formativo dell'apprendista, in relazione alle competenze possedute dallo stesso apprendista.

Per quanto riguarda *la formazione nel contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*: la Regione privilegia le modalità della programmazione integrata tra formazione professionale ed istruzione, per l'acquisizione di competenze di base, tecnico-professionali, con l'obiettivo del conseguimento della qualifica professionale.

Per quanto riguarda *la formazione per l'apprendistato professionalizzante*: la Giunta Regionale è intervenuta con delibera n. 2183/2005.

Con questa delibera, la Giunta stabilisce che per le aziende che operano in quei settori in cui il **CCNL non ha ancora disciplinato l'apprendistato professionalizzante** (esempio il settore metalmeccanico) occorre far riferimento ai cataloghi regionali.

Per le imprese, per le quali trova applicazione un **CCNL che ha disciplinato l'istituto**, tale obbligo non c'è.

La delibera di cui sopra, ipotizza il rilascio di due attestati: il primo con la qualifica vera e propria ed il secondo con la certificazione delle competenze.

Per quanto riguarda *l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*: la Giunta Regionale, promuove e sostiene sperimentazioni da attuarsi nell'ambito di intese con Università, istituzioni scolastiche, soggetti accreditati alla formazione professionale ed altre istituzioni di alta formazione che rilasciano titoli riconosciuti a livello nazionale.

La Lombardia ha siglato un accordo datato 3 novembre 2004 che prevede la sperimentazione di percorsi formativi per il conseguimento di un titolo di studio di specializzazione tecnica superiore o di master di primo e secondo livello.

Il Piemonte ha siglato l'intesa il 14 dicembre 2004.

I percorsi formativi prevedono una sinergia e una integrazione con atenei, scuole, istituti di formazione ed imprese.

La Toscana ha siglato l'accordo il 26 gennaio 2005.

I percorsi formativi hanno come obiettivo il conseguimento di una laurea breve o di un master universitario di primo o secondo livello.

La caratteristica è l'alternanza e l'integrazione fra il percorso in azienda e quello nell'istituzione formativa.

Apprendistato professionalizzante

Su questo fronte più regioni hanno risposto.

La Liguria ha stipulato un protocollo d'intesa l'8 luglio 2004, seguito da una delibera del 16 novembre 2004 che ha tracciato le linee guida dell'apprendistato professionalizzante.

La base per l'autorizzazione del contratto è la previsione di un minimo di 120 ore di formazione, sia all'interno, sia all'esterno dell'azienda.

La Regione Marche ha siglato l'accordo il 5 novembre 2004, che rende possibile l'attivazione immediata di questi contratti e disciplina questo tipo di apprendistato in via transitoria per il settore terziario.

Le principali innovazioni che disciplinano l'istituto riguardano le procedure di assunzione e gli aspetti legati alla formazione.

L'innovazione per l'assunzione concerne il c.d. parere di conformità, elemento obbligatorio richiesto in funzione di controllo, che attesta la coerenza tra piano formativo individuale e profili formativi individuati dalla Regione.

La formazione formale può essere realizzata anche interamente dall'impresa formativa accreditata dalla Regione Marche per la formazione continua.

La Lombardia ha siglato l'intesa per il terziario il 10 gennaio 2005, con l'obiettivo di fissare i contenuti dei profili formativi, definire le modalità di certificazione delle competenze per l'apprendista, individuando gli standard di competenza dei tutor aziendali, nonché criteri e requisiti sulla capacità formativa delle imprese.

LA NORMATIVA PER REGIONE: LAZIO, CAMPANIA E SARDEGNA

Relativamente ad alcune regioni, la normativa assume carattere di specificità per quel che riguarda le procedure di assunzione, l'elaborazione del piano formativo, nonché le modalità e gli strumenti di certificazione.

Analizziamo nel dettaglio:

Procedure per l'assunzione ed elaborazione del piano formativo

Lazio

Il Piano Formativo Individuale generale viene articolato in un piano formativo individuale di dettaglio da aggiornare ogni anno. Tale PFID è predisposto entro 60 gg. dalla stipula del contratto di apprendistato dall'impresa, che può avvalersi dell'assistenza di strutture appositamente individuate dalla Regione; tale piano, sottoscritto dall'apprendista, viene allegato al contratto di apprendistato.

Verifica del PFI preventiva all'assunzione.

Alla comunicazione di assunzione al Centro per l'Impiego, va allegato il parere di conformità rilasciato dall'Ente Bilaterale Territoriale, ove previsto dalla contrattazione collettiva, oppure dalla Commissione Provinciale per il Lavoro.

Campania

Il datore di lavoro invia il **PFI**, con eventuale dichiarazione di capacità formativa, al Centro per l'Impiego ed all'Osservatorio sull'Apprendistato della Regione Campania.

Entro 6 mesi dalla stipula del contratto di apprendistato il datore di lavoro invia il PFID, che contiene l'indicazione precisa e completa del percorso formativo dell'apprendista.

Verifica del PFI successiva all'assunzione.

L'Osservatorio sull'apprendistato provvede alla valutazione della conformità del PFI al profilo formativo.

Entro 15 gg. dal ricevimento del PFI, al datore di lavoro non venga fatta richiesta di modifiche, il piano deve intendersi approvato.

Sardegna

Alla comunicazione di assunzione dell'apprendista, comprensiva dei dati sul tutor aziendale, da trasmettere ai Centri per l'Impiego entro le scadenze stabilite, deve essere allegata copia del PFI, l'autocertificazione relativa alla capacità formativa dell'azienda o dell'Ente Bilaterale ovvero gli estremi dell'accreditamento dell'Agenzia Formativa incaricata della formazione formale esterna, nonché precisati gli estremi relativi alla validazione del piano formativo individuale.

Verifica del PFI preventiva all'assunzione.

Il datore di lavoro è obbligato a richiedere il parere di conformità del PFI da allegare alla comunicazione di assunzione.

Tale parere è richiesto agli Organismi Bilaterali, oppure, nelle more del trasferimento delle competenze alle Province, provvederà l'Assessorato del Lavoro.

Entro 15 gg. dal ricevimento scatta il meccanismo del silenzio-assenso.

Modalità e strumenti di certificazione

Lazio

Al termine del percorso formativo previsto dal PFI, l'apprendista consegue l'attestazione delle competenze da parte dell'impresa e delle strutture di formazione esterna ed il riconoscimento da parte dell'impresa stessa della qualificazione professionale valida ai fini contrattuali.

In attesa dell'adozione del Libretto Formativo, le competenze e le conoscenze acquisite tramite la formazione, sono registrate dai Centri per l'Impiego nella scheda professionale del lavoratore.

A seguito dell'adozione del libretto formativo, a livello regionale, i centri per l'impiego provvederanno direttamente alla trascrizione nel libretto medesimo delle risultanze della scheda professionale.

Gli apprendisti che ne fanno richiesta sono ammessi a sostenere gli esami per il conseguimento della qualifica professionale rilasciata dalla regione.

Campania

La certificazione avviene mediante due distinti adempimenti:

- attestazione di partecipazione;
- certificazione delle competenze acquisite.

L'attestazione di partecipazione è contenuta in un documento, da predisporre a cura dell'Ente formatore e da consegnarsi annualmente all'apprendista, nel quale è riportato il numero delle ore di formazione formale frequentate, che non sia inferiore all'80% della soglia minima prefissata in 120 ore.

La certificazione delle competenze presuppone il riconoscimento, effettuato dai soggetti gestori, di una o più competenze acquisite dall'apprendista durante il percorso formativo. Essa prevede fasi di monitoraggio atte a valutare l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

La valutazione e la certificazione delle competenze vanno successivamente registrate su libretto formativo del cittadino.

Sardegna

Le qualifiche e le competenze certificate in esito ai percorsi formativi in apprendistato devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE IN SICILIA

La Regione Siciliana non ha ancora completato il percorso normativo per la definizione dei profili formativi così come previsto dal D.lgs. 276/03.

Nel frattempo, con l'art 37 della Legge Regionale del 5/11/2004 n. 15, viene previsto che gli atti applicativi del D.Lgs. 276/03 e D.Lgs. 181/00 potranno essere definiti direttamente dall'Assessore al Lavoro che, con la circolare n. 55 del 9/6/2005, ha definito due importanti passaggi:

- ha reso immediatamente operativo in Sicilia il contratto di apprendistato professionalizzante secondo le nuove disposizioni dell'art. 13, comma 13 bis, della Legge 14/05/05, n. 80.

In base a tale disposizione **la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai Contratti Collettivi Nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**

- ha previsto che nel caso in cui i contratti collettivi che non contengono la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si farà riferimento alla sperimentazione avviata con l'approvazione del "Protocollo d'intesa per la realizzazione di sperimentazioni per l'apprendistato" del 19/01/2005.

Questo è il quadro normativo su cui occorre confrontarsi per l'applicazione in Sicilia del contratto di apprendistato professionalizzante. Occorre fare una breve precisazione a proposito del caso in cui non vi sia regolamentazione nel CCNL di riferimento.

In tale caso possono presentarsi due possibilità:

- la prima, che nel CCNL non vi sia alcun riferimento, né ai profili formativi, né alla regolamentazione secondo gli artt. 48 e ss. del D.lgs. 276/03;
- la seconda, che vi sia quest'ultima regolamentazione, ma manchino i profili formativi.

Nel primo caso, come ha chiarito il Ministero con l'interpello 2464 del 14 ottobre 2005, non è proprio possibile procedere secondo il D.Lgs. 276/03, ma occorre rifarsi esclusivamente al sistema previgente (legge 25/55), anche in presenza di eventuale normativa regionale.

Nel secondo caso, in Sicilia è possibile applicare l'apprendistato professionalizzante in quanto è presente la sperimentazione regionale di cui si accennava sopra.

APPRENDISTATO PART-TIME

Per quanto riguarda *la compatibilità di un contratto di apprendistato con un regime orario part-time*, la circ. ministeriale n. 46/01 aveva precisato la necessità di effettuare una verifica in tal senso di volta in volta, **“cioè valutare se la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il soddisfacimento dell'esigenza formativa”**.

La questione è più specifica, in quanto ci si chiede se *“l'attivazione del servizio ispettivo in merito alla trasformazione dell'orario di lavoro per gli apprendisti, al fine della garanzia del contenuto formativo del contratto, debba avvenire preventivamente anche per l'assunzione di apprendisti con contratto a tempo parziale”*.

Al riguardo, il Ministero del lavoro aveva chiarito che in caso di trasformazione del rapporto di apprendistato da tempo pieno a tempo parziale, l'autorizzazione rilasciata dalle Direzioni Provinciali del lavoro richiede, oltre al controllo sulla effettiva volontà delle parti anche il controllo sulla compatibilità della riduzione oraria con il contenuto formativo.

Tale controllo, volto a verificare detta compatibilità, avviene esclusivamente in caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e mai nell'ipotesi di assunzione dell'apprendista direttamente con orario part-time.

Altra questione è la compatibilità di un rapporto di apprendistato con orario di lavoro part-time e l'eventuale riduzione del periodo formativo dell'apprendista.

In particolare ci si chiede *“entro quale limite minimo di lavoro settimanale possa essere attivato un rapporto di apprendistato part-time” e “se, in caso di apprendistato part-time, il monte ore formativo obbligatorio di 120 ore medie annue riferito ad un rapporto di apprendistato articolato su 40 ore di lavoro settimanali, sia o meno proporzionalmente riqualificabile rispetto all'orario part-time convenuto fra le parti”*.

Il Ministero ribadisce che non esiste alcun *minimum* di orario da osservarsi nella stipula del contratto ma che è necessario che la riduzione oraria non sia da ostacolo al raggiungimento delle finalità formative proprie dell'apprendistato.

APPRENDISTATO STAGIONALE

Per quanto riguarda l'apprendistato stagionale, precisiamo che, in data 26 luglio 2007 è stato rinnovato il CCNL per i dipendenti delle aziende del settore turismo.

Di particolare interesse l'apprendistato per cicli stagionali, con il quale è possibile praticare l'apprendistato per più stagioni a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia compreso in un periodo di 48 mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva.

A tal proposito, è opportuno fare delle precisazioni: alla luce della normativa vigente e delle recenti interpretazioni del Ministero, l'assunzione di stagionali nel settore turismo potrebbe portare le aziende ad avere in forza rapporti di lavoro di dubbia qualificazione.

Da un lato, il D.Lgs 267/2003, ponendo dei limiti temporali alla durata del contratto di apprendistato cercava di frenare l'uso strumentale di tale tipo di contratto per brevi periodi coincidenti con la stagionalità, una successiva circolare (n. 50/2005) rimetteva alle Regioni la competenza per la regolamentazione dei rapporti di breve durata. Inoltre, con la nota del 2 maggio 2006, il Ministero ribadiva l'ammissibilità dei contratti di apprendistato nelle attività stagionali solo per la vecchia disciplina.

Ora, il nuovo contratto del turismo, in contrasto con le disposizioni del Ministero, stabilisce che, in attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato, è consentito articolare lo svolgimento in più stagioni e prevede anche la possibilità dell'assunzione dell'apprendista a tempo determinato con il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva.

Considerata la rilevanza di questo istituto contrattuale e soprattutto la delicatezza che sta sempre più assumendo unitamente all'interesse destato da parte delle aziende, abbiamo ritenuto predisporre questo approfondimento che ci auguriamo sia stato utile ed esaustivo.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso