

Capitolo 3

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO E FORMAZIONE

Da sempre basato sulla presenza di una doppia causa, lavoro e formazione, l'evoluzione della disciplina del contratto di apprendistato a partire dalla legge 196/1997, con il D.Lgs. 276/2003 e da ultimo con il testo unico apprendistato, si è posta l'obiettivo di mettere al centro la componente formativa come un obbligo specifico del datore di lavoro, dotato di un proprio regime sanzionatorio e nel contempo di delineare con previsione la portata di tale obbligo affidando non più alla legge nazionale la relativa regolazione.

Tali intenti sono stati sostanzialmente disattesi dalla legge del 1997 e si sono in parte vanificati nelle rigide procedure burocratiche regionali con la riforma del 2003. Fino a che il testo unico ha cercato di introdurre degli aspetti di semplificazione per rilanciare l'apprendistato.

La legge 99/2013 ha demandato alle Regioni il potere di adottare in materia formativa alcune deroghe al testo unico al fine di rilanciarne il ruolo di modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro e di adottare una disciplina la più uniforme possibile sul territorio nazionale (v. dopo).

L'**accordo Stato e regioni del 17 ottobre 2013** ha approvato le linee guida a cui le Regioni devono uniformarsi, in cui sono stati individuati i contenuti e i criteri di erogazione dell'offerta formativa pubblica per tutte le tipologie di apprendistato.

CONFERENZA DELLE REGIONI E DELLE PROVINCE AUTONOME 13/101/CR6BIS/ C9

Proposta di linee guida per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'articolo 2 della legge n. 99 del 2013

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano

Nell'odierna seduta del .../.../2013

PRESO ATTO che l'art. 4 del D.Lgs. 167/2011 prevede che la formazione professionalizzante, interna alle aziende, venga integrata dalla formazione sulle competenze di base e trasversali, di competenza regionale, nel limite delle risorse disponibili

VISTO l'articolo 2 del Decreto Legge n. 76 del 28 giugno 2013, (convertito in Legge n. 99 del 9.8.2013) "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti", che dà facoltà a questa conferenza di adottare linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

PRESO ATTO che il comma 2 dell'articolo 2 del suddetto decreto prevede che possano, in particolare, essere adottate alcune disposizioni derogatorie del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;

CONSIDERATA la necessità di adottare una disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere maggiormente uniforme su tutto il territorio nazionale;

CONSIDERATA la competenza esclusiva delle Regioni e Province Autonome in tema di formazione professionale.

continua

ADOTTA LE SEGUENTI

Linee guida per la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (Art. 4 D.Lgs. 167/2011)

Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano disciplinano l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali in termini di durata, contenuti e modalità di realizzazione.

1. Offerta formativa pubblica: durata, contenuti e modalità di realizzazione

L'offerta formativa pubblica è finanziata nei limiti delle risorse disponibili ed è da intendersi obbligatoria nella misura in cui: sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia realmente disponibile (1) per l'impresa e per l'apprendista, ovvero, in via sussidiaria e cedevole, sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente. In tal caso, durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado;
- 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale (2);
- 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente (3).

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

La formazione per l'acquisizione di competenze di base e trasversali deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra le seguenti competenze:

1. Adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro (4).
2. Organizzazione e qualità aziendale.
3. Relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo.
4. Diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva.
5. Competenze di base e trasversali
6. Competenza digitale.
7. Competenze sociali e civiche.
8. Spirito di iniziativa e imprenditorialità.
9. Elementi di base della professione/mestiere.

La formazione deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati, si realizza, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato e deve prevedere modalità di verifica degli apprendimenti.

La formazione può realizzarsi in FAD con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, per erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali devono disporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo.

Le imprese devono almeno disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

2. Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale di cui all'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 167/2011 è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

continua

3. Registrazione della formazione

L'impresa è tenuta a registrare sul libretto formativo del cittadino la formazione effettuata e la qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista ai fini contrattuali.

In mancanza del libretto formativo del cittadino la registrazione viene effettuata in un documento, che deve avere i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 ottobre 2005 recante "Approvazione del modello di libretto formativo del cittadino". Il documento deve prevedere le informazioni personali dell'apprendista (cognome, nome, codice fiscale etc...) e la descrizione dei contenuti e delle attività formative svolte in apprendistato.

Resta salva la possibilità di utilizzare la modulistica adottata dal contratto collettivo applicato.

4. Aziende multi localizzate

Le imprese che hanno sedi in più Regioni, per l'offerta formativa pubblica possono adottare la disciplina della Regione dove è ubicata la sede legale.

5. Salvaguardia delle competenze delle Province Autonome

In considerazione dell'articolazione dell'apprendistato e del suo ruolo nel mercato del lavoro locale restano ferme le competenze delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello Statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

Roma, 17 ottobre 2013

(1) Si intende per disponibile un'offerta formativa pubblica con adeguata copertura finanziaria.

(2) Qualifica o diploma professionale, ai sensi dell'Accordo del 29 aprile 2010, e del "Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale" istituito dall'Accordo in conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011; qualifica o diploma professionale conseguito presso gli Istituti Professionali di Stato ai sensi del previgente ordinamento; diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'università.

(3) Diploma terziario extra-universitario, Diploma universitario, Laurea vecchio e nuovo ordinamento, titolo di studio post-Laurea, Master universitario di primo livello, Diploma di specializzazione, titolo di Dottore di ricerca.

(4) Può rientrare nei contenuti dell'offerta formativa pubblica anche la formazione generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro che può, inoltre, costituire credito formativo permanente, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo dei lavoratori e del datore di lavoro, se realizzata nel rispetto dei contenuti, della durata, dei metodi e di tutte le specifiche indicate dall'Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2 del D.Lgs. 81/08.

IN VIGORE LE LINEE GUIDA NAZIONALI PER L'APPRENDISTATO DI MESTIERE

di Giampiero Falasca

Dal 1° ottobre è operativa l'ennesima riforma dell'apprendistato professionalizzante. L'articolo 2 del decreto 76/2013, infatti, stabilisce l'entrata in vigore di nuove regole alla fine di un percorso molto articolato: si assegnava alla Conferenza Stato Regioni il compito di definire, entro il 30 settembre 2013, apposite linee guida capaci di garantire regole uniformi per questo contratto, e si prevedeva in via sussidiaria l'applicazione di un pacchetto di norme in caso di mancata definizione delle linee guida. La Conferenza Stato Regioni non ha adottato entro il termine assegnato le linee guida di propria competenza, e quindi sono entrate in vigore le regole "sussidiarie" previste dal decreto. Queste disposizioni non modificano la struttura del contratto e sono molto contenute anche sul piano numerico, in quanto, nonostante i tanti luoghi comuni che sono stati dispensati al riguardo, con l'approvazione del Testo unico, avvenuta nel 2011, la disciplina risulta ormai abbondantemente semplificata.

La prima modifica riguarda il piano formativo, quel documento che deve essere firmato dalle parti all'avvio del periodo di apprendistato, e che definisce il percorso di formazione che sarà erogato al lavoratore.

continua

- segue - IN VIGORE LE LINEE GUIDA NAZIONALI PER L'APPRENDISTATO DI MESTIERE

La modifica al riguardo è molto semplice: si prevede che l'obbligo di compilare il piano sussiste solo per la sola parte di formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (la cosiddetta formazione professionalizzante), mentre la redazione del documento può essere omessa per la parte di formazione di base e di carattere trasversale. Pertanto, il datore di lavoro non è tenuto, al momento della redazione del piano, a informarsi circa l'eventuale formazione regionale, con indubbi vantaggi pratici.

La seconda innovazione riguarda le modalità con cui deve essere effettuata, da parte del datore di lavoro, la registrazione della formazione e della qualifica professionale acquisita alla fine del periodo di apprendistato. Dal 1° ottobre questo adempimento deve essere attuato utilizzando "il libretto formativo del cittadino", un modello definito anni fa da un decreto del ministro del Lavoro (Dm 10 ottobre 2005). Non si tratta di una grande innovazione, in quanto il modello di libretto formativo era già molto utilizzato, ma la formalizzazione legislativa può aiutare a ridurre eventuali remore circa questo aspetto.

La terza innovazione è quella un po' più oscura. Prevede la riforma che, per le imprese multilocalizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'azienda ha la propria sede legale. Questa disposizione genera qualche dubbio, sia perché nel Testo unico esisteva una norma sostanzialmente identica (l'unica differenza sta nel fatto che la disposizione precedente lasciava facoltà di accentrare le regole, questa sembra più rigida, generando qualche problema di coordinamento), sia perché la norma dovrebbe spiegare meglio quali sono le disposizioni regionali cui si fa riferimento. Considerato che le Regioni non hanno più un ruolo di legislatore in tema di apprendistato, il rinvio alle norme regionali dovrebbe essere riferito alla sola disciplina della formazione di base.

Nel complesso, queste modifiche, pur avendo una portata contenuta, potrebbero dare una spinta psicologica verso l'utilizzo di un contratto che nell'ultimo decennio è stato duramente colpito dalla burocrazia ma che, dal 2011, è stato molto semplificato, anche se il mercato del lavoro non se ne è ancora accorto.

In sintesi

PIANO FORMATIVO

Il datore di lavoro è tenuto a compilare solo la parte riguardante la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

REGISTRAZIONE

È stato precisato che la formazione e la qualifica professionale acquisita a fine percorso deve essere registrata utilizzando il "libretto formativo del cittadino".

MULTILOCALIZZATE

Le imprese presenti in più regioni devono applicare la normativa della regione dove c'è la sede legale, ma le Regioni non hanno più il ruolo di legislatore per quanto riguarda l'apprendistato.

3.1 Tipologie di apprendistato e percorsi formativi

La legge Biagi (D.Lgs. 276/2003) e il Testo unico (D.Lgs. 167/2011) sono sostanzialmente basati sulla tripartizione del contratto di apprendistato in tre tipologie basate su diversi percorsi formativi e su diversa ripartizione delle fonti istitutive della relativa disciplina.

Il Testo unico in più ha introdotto l'apprendistato destinato ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Le diverse tipologie principali si distinguono tra loro per gli aspetti formativi e per le condizioni di utilizzo (età degli apprendisti, durata dei contratti), mentre sono basate su una disciplina unitaria per quanto riguarda gli aspetti legati al contratto di lavoro ed all'adempimento della prestazione lavorativa.

In particolare, le diverse tipologie di apprendistato hanno una struttura diversificata in ragione dell'età e del livello di istruzione e formazione dell'apprendista.

La prima di queste tipologie - l'**apprendistato qualificante** (in precedenza per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione) - è un contratto utilizzabile per l'assunzione di giovani e adolescenti con almeno 15 anni di età.

La seconda tipologia - l'**apprendistato professionalizzante** - è utilizzabile per giovani maggiorenni ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso formazione sul lavoro e acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

La terza tipologia di apprendistato è l'apprendistato per l'**acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** ed è un contratto, utilizzabile per l'assunzione di soggetti di età compresa fra 18 e 29 anni, finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario, di alta formazione o di una specializzazione tecnica superiore.

La quarta tipologia in vigore con il Testo Unico denominata per la qualificazione e la riqualificazione professionale è destinata ai **lavoratori in mobilità**.

Il Testo Unico ha soprattutto cercato di eliminare le complicazioni burocratiche legate al ruolo delle Regioni che la legge Biagi aveva messo al centro della disciplina formativa. In particolare nel contratto di apprendistato professionalizzante la devoluzione ai contratti collettivi nazionali di settore anziché alle Regioni ha di fatto sbloccato l'istituto da questo punto di vista.

3.2 Apprendistato qualificante

L'apprendistato qualificante costituisce una evoluzione del precedente contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, disciplinato prima dell'approvazione del Testo Unico nell'art. 48, D.Lgs. 276/2003.

L'art. 3 del Testo Unico disciplina solo la parte formativa del rapporto, in quanto la parte relativa agli obblighi contrattuali e lavorativi delle parti è disciplinata dall'articolo 2 del Testo Unico.

L'apprendistato qualificante è un contratto di apprendistato che prevede lo svolgimento di un percorso formativo che porta al conseguimento di una qualifica o del diploma professionale; questi percorsi possono essere anche inseriti all'interno del ciclo di studi necessari per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

La legge (art. 3, co. 2) precisa che la qualifica e il diploma professionale dovranno essere definiti ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226.

Campo di applicazione - Il contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività, e possono essere assunti come apprendisti solo i soggetti che abbiano compiuto almeno 15 anni di età. Il contratto, quindi, è l'unico rapporto di lavoro specificamente destinato per i minorenni. L'età massima per cui può essere instaurato il rapporto è la data di compimento del venticinquesimo anno di età, limite oltre il quale il contratto non può essere sottoscritto.

ART. 3 - APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

1. Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti 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 ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.
2. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:
 - a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
 - b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito al comma 1 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
 - c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

Disciplina – Il processo di regolamentazione della parte formativa del contratto è affidata alle singole Regioni (e dalla Province Autonome di Trento e Bolzano), sulla base di un preventivo accordo raggiunto in Conferenza permanente Stato-Regioni.

Il condizionamento al preventivo accordo della Conferenza Stato Regioni, concluso in data 17 ottobre 2013, garantisce una disciplina uniforme su tutto il territorio nazionale. In ogni caso, anche dopo la sottoscrizione dell'accordo in Conferenza Stato Regioni, le singole Regioni potranno adottare le proprie normative solo dopo aver ascoltato le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Si tratta di un adempimento procedurale, nel senso che non è necessario in raggiungimento di un'intesa, ma solo la consultazione preventiva.

L'art. 3, c. 2 assegna un ruolo normativo anche alla contrattazione collettiva che a qualsiasi livello (nazionale, territoriale o aziendale) può disciplinare le modalità di erogazione della formazione aziendale. Questa formazione dovrà comunque rispettare gli standard generali fissati dalle Regioni e potrà essere erogata anche all'interno degli enti bilaterali.

Durata – Come già evidenziato in precedenza il Testo unico non fissa un limite minimo di durata del rapporto, ma individua un limite massimo di durata, pari a 3 anni in generale, elevabile a 4 anni nel caso di diploma quadriennale regionale. In ogni caso la durata del contratto deve essere determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire.

Ore di formazione – Durante il predetto periodo, l'apprendista dovrà svolgere un monte ore di formazione che viene definito da ciascuna Regione, in modo da essere congruo rispetto al conseguimento della qualifica o del diploma professionale. Il monte ore dovrà rispettare gli standard minimi formativi definiti ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226. Le ore di formazione potranno essere effettuate indifferentemente all'interno o esterne all'azienda: sono le Regioni legittimate a valutare come ripartire le predette ore.

3.3 Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante è la tipologia più comune di apprendistato e il percorso formativo che lo caratterizza non si conclude con l'acquisizione di un titolo di studio formale ma con il "conseguimento di una qualifica professionale" che consente all'apprendista di svolgere una determinata attività professionale.

Il percorso formativo deve consentire l'acquisizione di un complesso di competenze che rientra nel patrimonio di una specifica qualifica prevista dal contratto collettivo di settore che nel settore artigiano coincide con la qualifica di maestro artigiano o di mestiere; affinché tale qualifica possa essere riconosciuta, dovranno essere rispettate le modalità definite alternativamente dalle Regioni oppure dalle associazioni di categoria dei datori di lavoro di settore.

L'art. 2 della **legge 99/2013** ha delegato la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ad adottare **entro il 30 settembre 2013** linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica. Nell'ambito delle linee guida devono in ogni caso essere adottati i seguenti principi:

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione dove l'impresa ha la propria sede legale;
- d) le linee guida sono state approvate in data 17 ottobre 2013 e, per quanto concerne i predetti tre punti specifici, confermano il testo normativo.

Trascorso inutilmente il predetto termine, le **predette regole** indicate nelle tre lettere precedenti **sono direttamente applicabili**, cioè, dal 1° ottobre 2013, valgono direttamente per i datori di lavoro le predette deroghe (Min. lavoro, circ. 35/2013).

Campo di applicazione – Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere utilizzato in tutti i settori di attività, anche nei settori "pubblici", contrariamente al D.Lgs. 276/2003 che invece aveva escluso il settore pubblico. L'unica eccezione può riguardare quei settori della pubblica amministrazione disciplinati da norme speciali che limitano il ricorso alle forme di lavoro flessibile. Quanto ai lavoratori, il contratto può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17.10.2005, n. 226, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Disciplina – La durata e le modalità di erogazione della formazione sono stabilite dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire (art. 4, comma 2, D.Lgs. 167/2011).

Cosa succede se **manca una regolamentazione contrattuale dell'istituto**, soprattutto nell'ipotesi in cui il datore di lavoro applichi una disciplina contrattuale nella quale non è regolamentato l'apprendistato professionalizzante in base alle nuove regole del Testo Unico?

Per il Ministero del lavoro (interpello 4/2013), in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, è possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una **regolamentazione contrattuale di settore affine** per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto, così da riuscire ad instaurarlo.

Accanto alle ore di formazione aziendale, disciplinate dal contratto collettivo di settore, la legge prevede la possibilità di sottoporre l'apprendista a un **ulteriore percorso formativo**, aggiuntivo ed eventuale rispetto a quello sopra descritto.

Ciascuna Regione, infatti, può integrare l'attività di formazione aziendale prevista dal contratto collettivo, organizzando una proposta formativa (da attuarsi all'interno o all'esterno dell'azienda) che preveda la acquisizione di competenze di base e trasversali; la proposta formativa dovrà essere strutturata tenendo conto di una serie di fattori (puntualmente individuati dalle linee guida del 17 ottobre 2013) quali:

- l'età;
- il titolo di studio;
- le competenze dell'apprendista.

Nell'adozione delle rispettive discipline le Regioni dovranno consultare le parti sociali. La possibilità di svolgere questa attività formativa è **eventuale**.

Nel caso in cui una Regione predisponga un **catalogo formativo**, la partecipazione alle relative iniziative dovrebbe essere **obbligatoria** per l'apprendista (anche se la legge non si esprime a riguardo). In ogni caso, l'art. 4 del Testo Unico fissa un tetto orario di attività formativa regionale: questa non può superare un monte complessivo di centoventi ore per la durata del triennio.

Durata – Il Testo Unico ha modificato i limiti di durata minima (**2 anni**, inizialmente, e poi nessun limite) e massima (**6 anni**) del periodo formativo previsti dalla riforma Biagi.

Nella nuova disciplina viene confermata la scelta di non stabilire alcuna durata minima del rapporto, mentre viene stabilito un **periodo di durata massima pari**:

- a 3 anni nella generalità dei casi;
- a 5 anni per le figure professionali dell'artigianato; il compito di individuare quali sono le figure soggette a questo limite di durata è assegnato alla contrattazione collettiva del settore artigiano.

Alla contrattazione collettiva è affidato il compito di delineare le caratteristiche dell'intero periodo di formazione. In particolare, la contrattazione collettiva, come detto, dovrà stabilire, innanzitutto, 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.

La durata potrà essere modulata in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

Gli accordi collettivi potranno anche prevedere un periodo di durata minima del periodo di formazione.

La competenza riguarda sia gli accordi interconfederali sia i "contratti collettivi", di livello nazionale ma anche territoriale o aziendale.

Ore di formazione – Come già anticipato con il Testo Unico scompare qualsiasi riferimento al monte ore minimo di formazione che deve essere svolta annualmente, salvo quella eventualmente stabilita a livello regionale in relazione all'offerta formativa pubblica.

La fissazione di monte ore minimo annuo di formazione da svolgersi all'esterno dell'impresa era una delle grandi novità della legge 196/1997 (cd. Pacchetto Treu), poi confermata dalla

riforma Biagi, che si limitò a consentire una maggiore flessibilità nella scelta delle modalità di svolgimento del periodo formativo, anche all'interno dell'azienda.

Con l'approvazione del Testo Unico si è demandato integralmente alla contrattazione collettiva (e alle Regioni, per la parte di offerta integrativa che possono promuovere e organizzare) la decisione circa il monte ore di formazione aziendale è cioè sotto la responsabilità dell'azienda, da svolgere durante il periodo di apprendistato.

Attività stagionale – L'art. 4, co. 5 del Testo Unico stabilisce che per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali è possibile applicare al contratto di apprendistato le regole del contratto a tempo determinato previsto e disciplinato dal D.Lgs. 368/2001, in deroga al principio della durata a tempo indeterminato dell'apprendistato.

La legge specifica che potranno applicarsi anche le regole che disciplinano la durata minima del rapporto a termine. Per utilizzare questa deroga, sarà necessaria una disciplina collettiva mediante la quale i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dovranno prevedere le specifiche modalità di svolgimento del contratto.

Questa disposizione può portare all'utilizzo dell'apprendistato per attività con cicli stagionali di durata breve che si utilizzano in alcuni settori soggetti a forte turnazione stagionale (es. il turismo).

3.4 Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il terzo tipo di apprendistato - "di alta formazione e ricerca" - è finalizzato al conseguimento di alcuni titoli di studio superiori. In particolare, il contratto può essere abbinato all'attività lavorativa quando è preordinato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, al conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca. Il contratto può essere anche finalizzato alla specializzazione tecnica superiore (disciplinata dall'art. 69, legge 17.5.1999, n. 144), e con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (disciplinati dall'art. 7, D.P.C.M. 25.1.2008).

L'apprendistato di alta formazione può essere utilizzato anche per il **praticantato** per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali e per lo svolgimento di attività di ricerca.

Campo di applicazione – Il contratto può essere utilizzato in tutti i settori di attività, e da parte di tutti i datori di lavoro, compresa la Pubblica Amministrazione. Possono essere assunti con questo tipo di apprendistato i giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, ossia sino al giorno antecedente alla data di compimento dei 30 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Disciplina – Come nella precedente disciplina contenuta nella legge Biagi viene affidato alle Regioni il compito di disciplinare la durata e le modalità di svolgimento del periodo di formazione, con legge oppure con altro strumento normativo subordinato.

Il Testo Unico ricalca un altro aspetto positivo della precedente disciplina e cioè la possibilità di regolare l'istituto mediante semplici convenzioni.

L'accordo è una condizione per l'approvazione di qualsiasi disciplina, la regolamentazione regionale deve essere definita in accordo con i seguenti soggetti:

1. le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
2. le Università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca;
3. le istituzioni formative in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

L'art. 5, co. 3, del Testo Unico consente però di utilizzare il contratto anche in caso di inerzia delle singole Regioni.

L'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

La previsione di un meccanismo sostitutivo per i casi di inerzia regionale non lede alcuna prerogativa legislativa delle medesime Regioni come stabilito dalla Corte costituzionale, con sentenza 14.5.2010, n. 176.

Durata del periodo formativo – Al contrario di quanto accade per le altre tipologie di apprendistato (qualificante e professionalizzante), la legge non stabilisce un tetto di durata massima del periodo formativo per la tipologia di alta formazione e ricerca. La durata massima di questo periodo potrà quindi essere stabilita dalle intese regionali, senza dover rispettare un vincolo legale o dalle convenzioni.

Ore di formazione – La legge non stabilisce alcun monte ore di formazione minimo che deve essere attuato nell'ambito di questa forma di apprendistato, così come non definisce in alcun modo le caratteristiche del percorso formativo. Questi aspetti dovranno essere compiutamente disciplinati nelle intese regionali cui viene demandata la possibilità di regolare l'istituto.

STUDI PROFESSIONALI

Come anticipato in precedenza l'apprendistato di alta formazione può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La norma consente l'utilizzo dell'apprendistato nei confronti dei giovani impegnati nel periodo di pratica per l'accesso alle "professioni ordinistiche".

Resta da capire la compatibilità di tale norma con le regole di alcuni ordini professionali (per es. avvocati) che vietano l'esercizio in forma subordinata della professione; il divieto si estende anche al periodo di pratica, con la conseguenza che non sarà utilizzabile l'apprendistato, salvo ritenere l'abrogazione implicita di tali disposizioni interne ad opera del Testo Unico sull'apprendistato.

APPRENDISTATO, BONUS EXTRA NEGLI STUDI DEL MEZZOGIORNO

di Sacrestano Alessandro, Amedeo Sacrestano

Il saldo positivo di circa 8mila unità nelle assunzioni degli studi professionali al termine del primo semestre 2013 rispetto all'intero 2012 (si legga il Sole 24 Ore di ieri) dimostra come i professionisti rappresentino un'opportunità di impiego per centinaia di giovani.

In quest'ottica sarebbe forse utile riflettere sulla possibilità di prevedere degli incentivi specifici per l'assunzione in studio. Allo stato, infatti, anche per questo settore si applicano le regole generali in materia di aiuti. Nel caso di specie, in particolare, una notevole importanza ricopre il Programma Amva (apprendistato e mestieri a vocazione artigianale), promosso dal ministero del Lavoro e attuato da Italia Lavoro, con il contributo del Pon del Fondo sociale europeo 2007-2013.

continua

- segue - APPRENDISTATO, BONUS EXTRA NEGLI STUDI DEL MEZZOGIORNO

Il Programma ha l'obiettivo di sostenere e diffondere gli strumenti volti a favorire la formazione on the job e l'inserimento occupazionale di giovani che si trovano nello stato di svantaggio, prevedendo espressamente che fra i destinatari degli incentivi comparissero anche gli studi professionali che assumono giovani come apprendisti con tipologie contrattuali professionalizzanti.

Per tali assunzioni, il Programma prevede il riconoscimento ai datori di lavoro/studi professionali, oltre ai contributi agevolati, un incentivo pari a:

- 5.500 euro annuali per ogni giovane tra i 15 e 25 anni, assunto con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- 4.700 euro annuali per ogni giovane tra i 17 e i 29 anni, assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

Purtroppo, la fruibilità degli incentivi per le regioni "Competitività" (ossia quelle del Centro-Nord) si è già esaurita, mentre per le regioni "Convergenza" (Campania, Calabria, Sicilia e Puglia) la misura resterà operativa ancora a lungo. Sarebbe utile, per le realtà del Centro Nord, che le misure di aiuto fossero rifinanziate.

Nella generalità dei casi, comunque, anche gli studi professionali possono accedere agli incentivi previsti dal decreto lavoro 76/13 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani.

Si ricorda che la norma concede uno sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro che assumono giovani dai 18 anni ai 30 anni non compiuti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. L'incentivo è riconosciuto nella misura di un terzo della retribuzione mensile lorda, fino ad un massimo di 650 euro, per un periodo di 12 mesi in caso di trasformazione di un rapporto a termine. La fruibilità è estesa a 18 mesi in caso di nuova assunzione a tempo indeterminato. Il bonus è accessibile attraverso il canale telematico Inps.

Il Sole 24 ORE - Norme e tributi 16.10.2013 - p. 30

GLI STUDI TORNANO AD ASSUMERE

di Maria Carla De Cesari

Gli studi professionali investono sulla ripresa e sulle risorse umane. Nei primi sei mesi di quest'anno quasi 8mila lavoratori, tra impiegati e apprendisti, hanno trovato un impiego presso gli studi di avvocati, notai, commercialisti, medici, dentisti, architetti e ingegneri. Tra gennaio e giugno 2013, infatti, sono stati assunti 26.287 impiegati e 4.313 apprendisti. Nello stesso periodo, i rapporti di lavoro cessati sono stati 20.492 tra gli impiegati e 2.170 tra gli apprendisti. Il saldo complessivo, tra nuovi assunti e posizioni lavorative cessate, resta positivo e si attesta intorno a 8mila assunzioni, superiore rispetto ai 6.532 neoassunti di tutto il 2012.

I dati sono stati resi noti da Confprofessioni, la Confederazione italiana libere professioni, che ha incrociato i dati Inps sulle posizioni lavorative attive e le cessazioni nel periodo 1° gennaio - 30 giugno 2013. Lo spaccato relativo agli studi professionali è in controtendenza rispetto all'andamento generale dell'occupazione. « Il dato - commenta Gaetano Stella, presidente di Confprofessioni, la Confederazione italiana libere professioni - giustifica un pò di ottimismo. Ci auguriamo che gli studi siano un indicatore di dinamiche più generali nei prossimi mesi. Probabilmente - sottolinea Stella - gli studi, caratterizzati dalle piccole dimensioni, hanno più flessibilità nelle decisioni e possono più facilmente pianificare le risorse finanziarie, anche con la programmazione delle assunzioni, in modo da coprire il turn over ma anche per rinforzare le strutture».

Le assunzioni sono collegate, per la maggior parte, a "contratti ordinari" (5.795), ma buone notizie arrivano anche per l'apprendistato dove le nuove leve sono 4.313 a fronte di 2.170 uscite.

continua

- segue - **GLI STUDI TORNANO AD ASSUMERE**

La mappa delineata da Confprofessioni mette tra parentesi anche un altro luogo comune: che cioè il Sud sia sempre fanalino di coda nei processi virtuosi. Commenta Stella: « Il Nord si conferma come principale volano dell'occupazione per gli studi, con quasi 5mila assunzioni, al netto delle posizioni cessate, le regioni del Sud sono certamente le più dinamiche, con quasi 2mila nuovi posti di lavoro creati. Un dato che supera le regioni del Centro, dove il saldo occupazionale si attesta intorno a 1.600 unità».

Se si vanno ad analizzare i dati in base al settore di attività si evidenziano alcune conferme: gli studi che stanno maggiormente rinforzando gli staff sono quelli dell'area economico-amministrativa - commercialisti, consulenti del lavoro e studi di consulenza amministrativo-gestionale -; le assunzioni, in questo segmento, sono 2.053. Commercialisti e consulenti sopravanzano anche i medici e gli odontoiatri. La crisi ha, naturalmente, avuto conseguenze anche sui servizi collegati alla salute poiché molte persone hanno ristretto anche in questo campo la spesa. Il dato delle assunzioni può essere sintomatico di processi di riorganizzazione delle strutture. Studi legali e studi notarili faticano invece a tenere il passo con il turn over ma è interessante notare che un saldo positivo si verifica al Sud e solo parzialmente al Nord. Infine, i dati certificano che le difficoltà persistono nell'area delle professioni tecniche: i posti persi, dall'inizio dell'anno, superano il centinaio.

Il Sole 24 ORE - Norme e tributi 15.10.2013 - p. 23

3.5 Apprendistato per la riqualificazione professionale

La quarta tipologia di apprendistato riguarda la possibilità di assumere con tale contratto i **lavoratori in mobilità (percettori o meno dell'indennità)** ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale (art. 7, c. 4, D.Lgs. 167/2011 - Min. lav., nota 1.8.2012, prot. 14207).

Per i lavoratori in mobilità in possesso dei requisiti anagrafici previsti per instaurare un ordinario contratto di apprendistato, il datore di lavoro può scegliere se ricorrere alla "normale" disciplina dell'apprendistato, applicando i corrispondenti benefici contributivi e le modalità di recesso al termine del periodo di formazione, oppure quella speciale descritta in questo paragrafo (Min. lav., nota 1.8.2012, prot. 14207).

In quest'ultimo caso (INPS, circ. 2.11.2012, n. 128) se il datore di lavoro e il lavoratore inseriscono nel contratto - espressamente e per iscritto - la clausola con cui rinunciano alla facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, applicheranno la disciplina dell'apprendistato per questa particolare tipologia di soggetti (v. dopo), disciplina che riguarda:

- il recesso;
- le agevolazioni contributive;
- l'età.

L'esclusione del recesso (*ad nutum*) al termine del periodo di formazione costituisce un effetto naturale di questa tipologia contrattuale, a prescindere dalla sua esplicita menzione nel testo sottoscritto dalle parti (INPS, circ. 128/2012).

Per contro risultano applicabili a tale contratto anche le altre disposizioni legate all'apprendistato, come, per esempio, il sottoinquadramento (massimo di due livelli) ovvero l'applicazione del salario d'ingresso (progressione retributiva in misura percentuale) previsto dalla contrattazione collettiva.

Età – Nella tipologia di apprendistato dalla mobilità, la finalità è quella di riqualificare lavoratori in mobilità, e pertanto non ha rilevanza alcuna l'età del soggetto da assumere, che quindi potrà avere più di 29 anni (Min. lav., nota 1.8.2012, prot. 14207, INPS, circ. n. 128/2012).

Recesso – Agli apprendisti assunti dalla mobilità si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604, ossia quelle sul licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, comunicazione dell'atto e dei motivi in forma scritta, impugnazione, eccetera. Risulta quindi inapplicabile la disposizione prevista per il contratto di apprendistato vero e proprio - quello formativo rivolto ai giovani - che permette il recesso, con preavviso, al termine del periodo di formazione.

Agevolazioni contributive – Si applicano le regole previste per l'assunzione dalle liste di mobilità con contratto a tempo indeterminato (art. 25, L. 223/1991) e pertanto il regime contributivo agevolato che si basa su una contribuzione a carico del datore di lavoro pari - per la durata di 18 mesi dalla data di assunzione - al 10% (a prescindere dall'organico del datore di lavoro) e per la quota a carico dell'apprendista del 5,84%.

Al termine dei 18 mesi previsti dalla norma, la contribuzione a carico datore di lavoro sarà dovuta in misura piena e la quota a carico del lavoratore, invece, rimarrà pari al 5,84% per tutta la durata, se superiore ai 18 mesi, del percorso formativo legato all'apprendistato (INPS, circ. 2.11.2012, n. 128).

I **PREMI INAIL** devono essere versati nella misura ordinaria, così come avviene per le assunzioni ordinarie dalle liste di mobilità (INAIL, nota 15.2.2012, prot. 1100).

Al datore di lavoro spetta inoltre l'incentivo pari, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, a un contributo mensile del 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (articolo 8, co. 4, L. 23.7.1991, n. 223), per un totale di 12 mesi, oppure per i lavoratori di età superiore a 50 anni, per un numero superiore a 24 mesi, ovvero a 36 mesi per le aree a maggior disoccupazione.

Gli incentivi spettano alle stesse condizioni previste per la generalità delle agevolazioni descritti nel **capitolo dedicato agli sgravi contributivi** previsti per il contratto di apprendistato a cui rinviamo.

Durata – La durata del contratto sarà definita dalle Regioni e province autonome ovvero dalla **contrattazione** collettiva (art. 7, co. 4, D.Lgs. 167/2011).

3.6 Caratteristiche della formazione

La formazione, come ampiamente sottolineato, è il perno del contratto di apprendistato e con il Testo Unico passa in buona misura, come regolamentazione, alla contrattazione collettiva, riducendo parecchio la funzione delle Regioni,

Queste ultime hanno un potere pieno nell'ambito della tipologia dell'apprendistato qualificante, perché in quello professionalizzante hanno un ruolo solo eventuale limitatamente alla formazione teorico/trasversale, e in quella di alta formazione può essere surrogata dalle convenzioni bilaterali.

Nel caso in cui esista nei diversi percorsi una legislazione regionale il testo unico ha chiarito quale sia la disciplina applicabile nel caso di impresa con sedi in più regioni.

Il Testo Unico, innovando rispetto al passato, dispone infatti che i datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale (art. 7, co. 10, D.Lgs. 167/2011).

3.6.1 Formazione in alternanza

Nell'apprendistato professionalizzante, il Testo Unico, la formazione, fatti salvi i casi in cui è richiesta la frequenza di specifici corsi per ottenere determinati titoli di studio, può essere svolta dall'apprendista sia presso sedi formative esterne all'impresa, sia presso l'azienda.

Stiamo parlando della cd. formazione in alternanza, che prevede **l'erogazione alternativa di una formazione aziendale**, da attuarsi con le forme che saranno previste dal contratto collettivo e di un percorso in cui si alternano formazione teorica **ed esperienza pratica sul lavoro** in base alle previsioni della contrattazione collettiva.

Il contratto collettivo dovrà tenere conto della necessità che **il percorso formativo non venga a coincidere solo con l'attività di lavoro**, pena il venir meno della parte formativa del contratto e dell'applicazione del regime sanzionatorio sugli incentivi spettanti. Per la giurisprudenza la funzione formativa, compresa nella causa del contratto di apprendistato, non consiste in un generico affinamento professionale attraverso un altrettanto generico addestramento, bensì nel conseguimento della qualificazione professionale prevista ..." [così Cass. 20.4.1998, n. 4015].

La formazione in alternanza non è consentita solo per l'apprendistato professionalizzante, ma può attuarsi anche all'interno delle altre due tipologie di rapporto (qualificante e ricerca) in base a quanto previsto dalle discipline regionali.

In considerazione però del fatto che queste forme di apprendistato possono portare al conseguimento di titoli di studio specifici (qualifiche, diplomi, dottorati), la fonte di regolazione (disciplina regionale o convenzioni con enti formativi) dovrà tenere conto dei requisiti minimi necessari per il rilascio di questi titoli e, di conseguenza, la parte di formazione teorica avrà una maggiore rilevanza qualitativa e quantitativa.

Nel caso invece dell'apprendistato di ricerca svolto per la pratica professionale l'attività svolta nell'ambito dello studio professionale potrebbe assorbire gran parte del percorso formativo necessario.

3.6.2 Formazione interna o esterna

Le modalità con cui il datore di lavoro può erogare la formazione interna sono, in teoria, diverse:

1. con l'affiancamento del lavoratore, finalizzato a consentirgli l'apprendimento di alcune abilità tecniche ed operative;
2. nell'organizzazione, a cura e spese del datore di lavoro, di percorsi formativi (anche mediante il ricorso a fornitori esterni).

Sono i contratti collettivi e la disciplina regionale a stabilire i parametri e le caratteristiche della formazione interna e di quella esterna a cui il datore di lavoro deve uniformarsi.

In riferimento a tali parametri sarà possibile considerare correttamente assolto o non assolto l'obbligo di impartire e far impartire la formazione.

3.6.3 Profili formativi

Un elemento centrale della disciplina del contratto di apprendistato sono i cd. profili formativi cioè l'insieme delle competenze culturali e scientifiche a carattere trasversale nonché tecnico-professionali che l'apprendista deve raggiungere attraverso un percorso formativo, esterno o interno all'impresa, descritto nel piano formativo individuale.

La regolamentazione dei profili formativi segue la regola generale individuata dal Testo Unico per la disciplina del percorso formativo: pertanto, viene affidata al contratto collettivo

nel caso dell'apprendistato professionalizzante, mentre viene rimessa alla disciplina delle Regioni nel caso delle altre due tipologie (qualificante e di alta formazione e ricerca).

Per la **redazione del Piano formativo** si rinvia al capitolo relativo alla "Instaurazione del rapporto".

3.6.4 Tutor

Il Testo Unico si differenzia anche su questo aspetto rispetto alla disciplina previgente, in quanto assegna alla contrattazione collettiva o agli accordi interconfederali il compito di regolamentare la figura del tutor. Infatti la disciplina collettiva deve prevedere la "presenza di un tutore o referente aziendale" (art. 2, co. 1, lett. d).

La contrattazione collettiva ha il compito di definire l'intera disciplina del rapporto, con il solo vincolo del rispetto dei principi e criteri direttivi posti dall'art. 2.

L'accordo collettivo potrà cioè disciplinare in maniera libera e integrale i requisiti del tutor, cosa che comporta la vigenza delle normative preesistenti (quelle regionali e, in mancanza, le prescrizioni contenute nel D.M. 28 febbraio del 2000) solo in mancanza di una disciplina collettiva.

Il Ministero del lavoro considera la disciplina normativa del 2000 sul tutor sostanzialmente abrogata (circ. 5/2013) cosa che comporterebbe l'obbligatorietà della figura del tutor solo se prevista e regolamentata dalla contrattazione collettiva.

Finalità del tutor – Il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista e seguirlo nel percorso formativo; deve pertanto esser dotato di competenze e formazione adeguate.

Compiti del tutor – Nel rinviare alla specifica disciplina collettiva un punto di riferimento per comprendere quali possano essere i compiti del tutor è senz'altro l'art. 1, D.M. 28.2.2000 (applicabile in ogni caso in mancanza di una disciplina collettiva). Il tutor ha il compito di:

1. affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
2. trasmettere all'apprendista l'insegnamento necessario per lo svolgimento delle attività lavorative;
3. favorire l'integrazione tra le iniziative esterne all'azienda e la formazione sul luogo del lavoro;
4. entrare in contatto con la struttura di formazione esterna;
5. esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite dall'apprendista.

Requisiti del tutor – Sempre il Decreto Ministeriale del 2000 prevedeva requisiti differenziati per il tutor nelle imprese i cui dipendenti non superano il numero di 15 unità e nelle imprese artigiane. In tali contesti la funzione di tutor può essere ricoperta, in alternativa, da un lavoratore nominato dall'imprenditore ma anche dal titolare dell'impresa, da un socio oppure da un familiare coadiuvante. Il Ministero del Lavoro ha precisato (interpello del 5.6.2009, n. 49) che, ferme restando le specifiche indicazioni dettate in materia dalle Regioni ovvero dalla contrattazione collettiva, il rapporto di associazione in partecipazione non è compatibile con il ruolo del tutor in quanto non espressamente indicato nel D.M. 28.2.2000. Sempre il Ministero ha specificato che ciascun tutor comunque non potrà affiancare più di 5 apprendisti (interpello n. 9/2008).

Formazione del tutor – In base al D.M. 28.2.2000, il tutor deve partecipare a una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore a 8 ore, organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterne all'azienda, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

3.6.5 Standard formativi e professionali

L'art. 6 del T.U. stabilisce che il Ministero del lavoro, previa intesa con le Regioni e le province autonome, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome definisca gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

3.6.6 Repertorio delle professioni

Presso il Ministero del lavoro dovrà essere istituito il repertorio delle professioni, gestito da un organismo tecnico, cui partecipano il Ministero dell'istruzione, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

Il repertorio ha il duplice scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e di consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali.

Il repertorio è predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro.

3.6.7 Formazione e riconoscimento della qualifica professionale

In base alla disciplina del Testo unico l'apprendista potrà vedersi riconosciuta, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, la qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti (art.2, D.Lgs. 167/2011, lettera f).

3.6.8 Libretto formativo del cittadino

L'art. 2, comma 1, T.U., rimanda alla contrattazione collettiva la disciplina della registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.

Il datore di lavoro deve registrare la formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita, nonché l'indicazione delle competenze acquisite dall'apprendista, certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano sulla base del repertorio delle professioni.

Nell'attesa della definizione del repertorio delle professioni, si fa riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Il Decreto Interministeriale del 10 ottobre 2005 ha definito un modello unico di Libretto Formativo, che dovrà essere rilasciato dalle Regioni.

Il modello è stato definito da un gruppo di lavoro promosso dal Ministero del Welfare e composto dai Ministeri coinvolti (Ministero del Welfare e Ministero dell'Istruzione), dalle Regioni e Province autonome e dalle Parti sociali. La relativa disciplina (v. box successivo) non è ancora in vigore, circostanza questa che ha portato l'art. 2 della L. 99/2013 a stabilire l'adozione di una modalità semplificata che abbia i contenuti minimi previsti dal Libretto formativo e una forma libera.

Per il Ministero del lavoro (circ. 35/2013) la registrazione della formazione deve riportare i "contenuti minimi" già individuati con il D.M. 10 ottobre 2005 (salve le eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva), ossia quei contenuti che, nell'ambito del Libretto Formativo del Cittadino, fanno evidentemente riferimento alle "Competenze acquisite in percorsi di apprendimento" (sezione 2) oltre, evidentemente, alle "informazioni personali" del lavoratore (nome e cognome, codice fiscale ecc.). A titolo esemplificativo il Ministero cita la seguente modalità di registrazione:

1. tipologia;
2. descrizione;
3. contesto di acquisizione (in quale percorso/situazione sono state sviluppate le competenze indicate);
4. periodo di acquisizione (anno/i in cui sono state sviluppate le competenze indicate);
5. tipo di evidenze documentali a supporto dell'avvenuta acquisizione delle competenze descritte.

ACCORDO STATO REGIONI 19 APRILE 2012

L'Accordo Stato Regioni del 19 aprile 2012 approvato dal D.M. 26 settembre 2012 individua il quadro di principi, le definizioni, gli orientamenti e gli standard minimi di un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in contesti formali, non informali e informali.

I processi di certificazione vengono realizzati attraverso tre fasi:

- identificazione: individuazione delle competenze riconducibili ad uno standard certificabile
- accertamento/valutazione: verifica del possesso delle competenze secondo criteri e indicatori conformi a standard predefiniti
- attestazione: rilascio di documenti standardizzati che attestano le competenze accertate/valutate.

Per qualche riguarda la registrazione: i certificati/attestati rilasciati sono registrabili sul Libretto formativo del cittadino. Ciascuna Regione e Provincia autonoma potrà però integrare lo standard formativo con ulteriori elementi conoscitivi.

Vengono inoltre delineati i requisiti minimi essenziali dei soggetti accreditati e/o autorizzati dell'Ente pubblico alla certificazione: di tipo professionale, relativi a figure in possesso di specifiche competenze, e di tipo procedurale stabiliti dalle Regioni e Province autonome nei rispettivi territori.

3.7 Successione di diversi contratti di apprendistato

In relazione a ciascuna tipologia di apprendistato la legge individua particolari requisiti di carattere "anagrafico" in capo al lavoratore e presuppone in capo allo stesso l'assenza di esperienze o qualifiche che comprometterebbero la finalità centrale del contratto di apprendistato.

Una problematica particolarmente delicata attiene alla "qualificazione" dello stesso apprendista che, ovviamente non deve essere già posseduta all'atto dell'instaurazione del rapporto.

In tal caso, infatti, il contratto di apprendistato sarebbe nullo per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso (Min. lavoro, circ. 5/2013).

La questione attiene in sostanza alle caratteristiche della formazione perché l'incompatibilità o meno di un nuovo contratto di apprendistato si basa sulle modalità di articolazione del percorso formativo affinché lo stesso sia tale da non coincidere con le esperienze già in possesso del neo apprendista.

Tuttavia, secondo la predetta circolare, un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo.

Nella tabella successiva riepiloghiamo le diverse ipotesi in grande parte affrontate dalla circolare ministeriale 8/2007, con la precisazione che le parti sociali hanno facoltà di intervenire per rimodulare i contenuti formativi e la durata del rapporto, e quindi renderlo compatibile.

