

Domanda. Che cos'è il contratto di apprendistato?

Risposta. Si tratta di un contratto di lavoro subordinato ed è definito a "causa mista" poiché prevede che l'impresa/azienda impartisca o faccia impartire all'apprendista assunto alle proprie dipendenze la formazione professionale durante il rapporto di lavoro. Con tale contratto, infatti, l'apprendista svolge il proprio lavoro collaborando alla realizzazione dei prodotti e/o servizi dell'impresa dietro corrispettivo dell'attività svolta e contemporaneamente il datore di lavoro impartisce, direttamente o attraverso soggetti in possesso di specifiche caratteristiche la formazione necessaria al conseguimento di una qualifica professionale.

Domanda. Quali sono le opportunità per l'impresa offerte dal contratto d'apprendistato?

Risposta. Per l'impresa il contratto di apprendistato costituisce uno strumento di cui può disporre per reperire e formare le professionalità di cui ha bisogno. Le aziende che assumono con questa tipologia di rapporto di lavoro usufruiscono di agevolazioni relative agli oneri contributivi per l'intera durata del contratto di apprendistato fermo restando l'obbligo di erogare all'apprendista la formazione prevista senza alcuna trattenuta sulla retribuzione. A seguito dell'assunzione a tempo indeterminato dell'apprendista l'azienda beneficia degli sgravi contributivi anche per l'anno successivo.

Domanda. Quali sono le opportunità per l'apprendista offerte dal contratto d'apprendistato?

Risposta. Per l'apprendista il contratto di apprendistato rappresenta una facilitazione per il suo ingresso nel mondo del lavoro, una opportunità per verificare la sua reale attitudine per il ruolo professionale ricoperto e una crescita professionale eventualmente spendibile in altri contesti lavorativi.

Domanda. Quali sono le Leggi che disciplinano l'apprendistato?

Risposta. L'apprendistato è soggetto a differenti discipline a seconda del regime di assunzione del lavoratore:

- la Legge n. 25 del 19/01/1955 e s.m.i. e la Legge n. 196 del 24/06/1997 con specifico riguardo all'art. 16 (c.d. vecchio apprendistato);
- la Legge n. 30 del 14/02/2003 e il Decreto Legislativo n. 276/2003 del 10/09/2003 e s.m.i. (c.d. nuovo apprendistato).

Domanda. Quali sono le tipologie del nuovo apprendistato?

Risposta. Il Decreto Legislativo 276/2003 ha individuato le seguenti 3 tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e di formazione (art. 48);
- Apprendistato professionalizzante (art. 49);
- Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50).

Domanda. Quali sono le finalità dell'apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e di formazione (art. 48)?

Risposta. E' finalizzato al conseguimento di una Qualifica di istruzione e formazione Professionale ai sensi della Legge n. 53 del 2003, ossia all'acquisizione, attraverso il rapporto di lavoro, di un titolo di studio, consentendo l'assolvimento dell'obbligo formativo attraverso lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro. L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è infatti previsto quale percorso alternativo alla formazione scolastica ma ciò nondimeno integrativo dell'obbligo formativo che si traduce oggi nel "diritto-dovere" di istruzione per almeno 12 anni e comunque fino ai 18 anni d'età. Sussiste pertanto un diretto collegamento tra l'obbligo formativo del minore a 18 anni d'età e l'attività lavorativa oggetto del contratto. Con il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto - dovere di istruzione e di formazione si vuole dunque garantire

ai giovani, che acquisiscono la capacità lavorativa a 16 anni, di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro. L'apprendistato per il diritto - dovere di formazione si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28 marzo 2003 n. 53. Attualmente non è operativo mancando la completa regolamentazione della L. 53/03.

Domanda. Quali sono le finalità dell'apprendistato professionalizzante (art. 49)?

Risposta. E' finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro. Si applica a tutti i settori di attività e riguarda giovani fra i 18 e 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28/03/2003 n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Domanda. Quali sono le finalità dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50)?

Risposta. E' finalizzato al conseguimento di titoli di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della Legge 17/05/1999, n. 144. Si applica a tutti i settori di attività e riguarda giovani di età compresa fra 18 e i 29 anni. Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge 28/03/2003 n. 53, il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Domanda. Quando si applica la disciplina del nuovo o del vecchio apprendistato?

Risposta. La circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 40 del 14 ottobre 2004 ha fornito importanti chiarimenti in merito all'operatività dei nuovi contratti di apprendistato: si precisa che a tutt'oggi è da ritenersi pienamente operativa unicamente la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione presuppone, infatti, per la sua piena operatività, la definitiva implementazione delle deleghe di cui alla legge n. 53 del 2003 e la regolamentazione dei relativi profili formativi.

La piena operatività dell'apprendistato professionalizzante, inoltre, presuppone una disciplina regionale da adottarsi mediante apposite leggi. La circolare del Ministero del Lavoro n. 30/2005 chiarisce, tuttavia, che, in attesa di una specifica legislazione regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai singoli Contratti Collettivi Nazionali di categoria (comma 5 bis art. 49 D.Lgs. n. 276/2003).

Per queste due ultime tipologie di apprendistato, dunque, qualora non ancora disciplinate secondo le modalità suddette, vale la precedente disciplina di cui alla Legge n. 196/97.

Domanda. Chi sono gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 196/97 (vecchio apprendistato)?

Risposta. Rientrano nella disciplina del vecchio apprendistato:

- gli apprendisti appartenenti a settori che non hanno ancora disciplinato contrattualmente l'apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003;
- gli apprendisti la cui data di assunzione sia precedente alla sottoscrizione del CCNL recante la disciplina dell'apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003;
- gli apprendisti i cui CCNL, benché rinnovati, non disciplinino – direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione;
- gli apprendisti minorenni.

Domanda. Chi sono gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49 comma 5 bis del D.Lgs. n. 276/2003 (nuovo apprendistato)?

Risposta. Rientrano nella disciplina del nuovo apprendistato professionalizzante:

- gli apprendisti, di età compresa tra i 18 e 29 anni (per coloro in possesso di una qualifica professionale l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età) appartenenti a settori che hanno disciplinato contrattualmente l'apprendistato ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003 e, direttamente o indirettamente (anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL) gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione.

Domanda. Quale la durata del rapporto di apprendistato?

Risposta. Ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 196/97

(c.d. vecchio apprendistato) l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella stabilita dai CCNL di riferimento e comunque non può essere superiore a quattro anni (massimo 5 anni per il settore dell'artigianato). I limiti di età sono compresi tra i 16 e i 24 anni. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i limiti di età sono elevati di due anni.

La nuova disciplina (D.Lgs. 276/2003) prevede che:

- la durata del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e di formazione non sia superiore a 3 anni;
- la durata del contratto di apprendistato professionalizzante venga stabilita dal singolo CCNL di riferimento e comunque non può essere superiore a 6 anni.

Domanda. Come si svolge la formazione formale per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 196/97 (vecchio apprendistato)?

Risposta. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art.16 Legge 196/1997, è previsto che l'apprendista frequenti obbligatoriamente dei corsi di formazione esterni all'azienda presso Istituzioni formative accreditate dalla Regione.

Domanda. Come si svolge la formazione formale per gli apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003 (nuovo apprendistato)?

Risposta. Per gli apprendisti assunti ai sensi dell'Art. 49 D.Lgs.276/03 (apprendistato professionalizzante) è previsto che l'apprendista frequenti dei corsi di formazione in forma interamente esterna all'azienda presso Istituzioni formative accreditate dalla Regione o in forma interamente o parzialmente interna all'azienda se in possesso della capacità formativa come definita dal CCNL di riferimento.

Domanda. Quali sono i contenuti dei corsi di formazione formale e la loro durata?

Risposta. La normativa prevede una formazione differenziata in base all'età dell'apprendista.

Per tutti gli apprendisti sono previste almeno 120 ore per ogni anno di durata del contratto (160 ore per i CCNL del settore metalmeccanico industria) ripartite in:

- Formazione trasversale (conoscenze e capacità che tutti i lavoratori devono possedere) nelle seguenti aree: Competenze relazionali, Organizzazione ed economia, Disciplina del rapporto di lavoro, Sicurezza sul lavoro (misure collettive);
- Formazione Professionalizzante riguarda gli aspetti tecnico-scientifico ed operativi legati specifici di ogni settore professionale e sono finalizzati a: conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale; conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscere e saper utilizzare le tecniche e i metodi di lavoro; conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro); conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale; conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Per gli Apprendisti minorenni oltre le 120 ore annue come sopra descritte, sono previste ulteriori 120 ore annue per l'assolvimento dell'obbligo formativo nelle seguenti aree:
Lingua italiana, Lingua straniera, Competenze matematiche, Competenze informatiche, Orientamento professionale, Elementi cittadinanza attiva.

Domanda. Come è disciplinato il percorso formativo per apprendisti assunti ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 276/2003 nel caso di formazione esclusivamente aziendale?

Risposta. Il comma 5 ter dell'art. 49 stabilisce che, in questa ipotesi, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

Domanda. Che cos'è la formazione formale?

Risposta. Si definisce formale quella formazione che è stata progettata, programmata, erogata e valutata. E' quindi un percorso formativo realizzato in un contesto organizzato e in situazione non produttiva attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi di formazione strutturati on the job e in affiancamento certificabili secondo le modalità che sono definite dalle normative regionali.

Domanda. Che cos'è la formazione non formale?

Risposta. E' la formazione che si svolge in azienda, durante il lavoro quotidiano e per l'intera durata del contratto di apprendistato, mediante lo svolgimento di attività che consentono lo sviluppo di competenze attraverso un processo non pianificato.

Domanda. Chi è il tutore aziendale?

Risposta. Il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Il tutore collabora con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza.