

L'apprendistato nel nuovo Testo Unico (D. Lgs. 167/11)

Elementi normativi generali

Aspetti formativi per l'art. 4

Home

Con questa sezione del portale Sintesi la provincia di Mantova intende fornire a tutti gli interlocutori competenti indicazioni, informazioni e strumenti finalizzati a favorire la diffusione dell'utilizzo del contratto di apprendistato con una attenzione specifica agli aspetti formativi dello stesso.

Infatti, per delega della Regione Lombardia, la Provincia ha il compito di coordinare e gestire l'offerta di formazione a finanziamento pubblico per gli apprendisti assunti ex art. 4 del D.Lgs. 167/2011 e art. 49 del D.Lgs 276/2003.

Pertanto nelle pagine collegate alla presente troverete:

- un [inquadramento generale della normativa vigente](#) in materia di apprendistato (D. Lgs. 167/11 «Testo Unico dell'Apprendistato») rispetto a quella precedente con un [approfondimento sui criteri di entrata in vigore](#)
- un [approfondimento sull'art. 4](#) dello stesso D.Lgs. 167/2011 con alcuni dettagli anche sulle indicazioni contrattuali sui la provincia interviene per l'offerta formativa pubblica
- La presentazione delle tipologie dell'apprendistato previste nuovo «Testo Unico sull'apprendistato») e della conseguente regolamentazione regionale in materia di [art. 3](#) e [art. 5](#) (su cui la provincia invece non ha alcuna competenza).

Successivamente saranno attivati alcuni servizi on-line per consentire una gestione facilitata di alcuni aspetti formativi relativi all'articolo 4.

L'obiettivo è solo quello di mettere a disposizione in modo unitario e integrato elementi presenti in testi e fonti differenti per facilitare l'attività di imprese, loro professionisti consulenti, parti sociali, enti di formazione, servizi per il lavoro e anche dei giovani stessi senza alcun altro scopo che quello conoscitivo.

Quadro normativo dell'apprendistato

Entrata in vigore del Testo Unico

L'entrata in vigore del D.Lgs. 167/11 (cosiddetto Testo Unico) produce i seguenti effetti principali per l'apprendistato: chiarisce che si tratta di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con finalità formative e occupazionali

- modifica il quadro normativo di riferimento generale definendo le seguenti tipologie di rapporto di lavoro:
 - apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale, ovvero contratto predisposto al fine di poter acquisire un titolo di studio durante un rapporto di lavoro (art. 3);
 - apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, ovvero contratto predisposto al fine di poter apprendere un mestiere o una professione durante un rapporto di lavoro (art. 4);
 - apprendistato di alta formazione e ricerca, ovvero contratto predisposto al fine di conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato durante un rapporto di lavoro (art. 5);

che ricalcano, molto da vicino, le finalità e le peculiarità delle tre tipologie di apprendistato già disciplinate nel D.Lgs. n. 276/2003, sia pure con notevoli elementi di semplificazione e di certezza, inserendo la possibilità (a cavallo fra tutti e tre gli "apprendistati"), di assumere lavoratori posti in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica (art. 7).
- in linea con le più recenti tendenze rilevatesi anche in ambito europeo, l'apprendistato per la prima volta si rivolge anche agli adulti; infatti, è prevista la possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori interessati da processi di mobilità, senza alcun vincolo rispetto all'età;
- abroga (a partire dal 25 aprile 2012) tutta la precedente legislazione in materia.

La denominazione di "Testo Unico" deriva dall'ambizione di riscrivere ex novo la disciplina dell'apprendistato, abrogando in maniera esplicita tutte quelle norme che si erano sedimentate nel tempo.

[Torna alla home](#)

Criteri e tempi di validità delle norme attuali e precedenti

Sicuramente dopo il 26 aprile non è più possibile assumere apprendisti secondo quanto previsto dall'art. 16 della l.n. 196/97 e dagli artt. 48, 49 e 50 del D.Lgs 276/03.

Rispetto alle modalità tempistiche di effettiva operatività delle nuove tipologie di apprendistato criteri e tempi si differenziano come meglio di seguito specificato nelle singole schede (art. 3, art. 4, art. 5)

L'abrogazione delle norme previgenti non comporta che gli effetti di tali leggi perdano di validità, anzi: tutti i rapporti di lavoro instaurati in un regime in cui vige la precedente normativa (qualsiasi fosse) continuano a dover rispettare i vincoli e gli obblighi allora esistenti finché il singolo rapporto di lavoro non si conclude.

Vale a dire che un rapporto di lavoro instaurato come apprendistato ex art. 16 l.n. 196/97 continua a rispondere alle regole fissate dalla legislazione nazionale e uno instaurato ex art. 49 del D.Lgs 276/03 anche in data 24 aprile 2012 risponde ai vincoli definiti nella norma nazionale e nelle correlate previsioni contrattuali (in questo caso anche a prescindere anche da modifiche dei criteri di finanziamento pubblico della formazione da parte della Regione).

[Torna alla home](#)

L'apprendistato ex art 4 D.Lgs 167/11

Il contratto di **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere** è la tipologia di apprendistato di gran lunga più nota e utilizzata. Consente di assumere giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni per una durata di tre anni (5 anni per alcune figure professionali artigiane) [da parte di un ampio numero di aziende.](#)

Possono assumere con contratto di apprendistato tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività che applichino CCNL che hanno regolamentato questa tipologia di apprendistato ([clicca per approfondire](#)) o che facciano riferimento ad un apposito accordo interconfederale ([clicca per approfondire](#))

La riduzione degli oneri sociali a carico delle imprese per questi apprendisti è collegata all'obbligo di impartire formazione di tipo tecnico professionale e trasversale in base a [precise regole.](#)

[Torna alla home](#)

Chi può assumere ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 167/11

Tenendo a riferimento esclusivamente le tipologie di apprendistato cui si rivolge il catalogo formativo provinciale (vale a dire l'apprendistato professionalizzante) per valutare il passaggio dall' art. 49 del D.Lgs. 276/03 all'art. 4 del D.Lgs. 167/11 (e cioè per identificare la data a partire dalla quale si potrà/dovrà assumere secondo la nuova normativa) occorre considerare che il D.Lgs. prevede che gli accordi interconfederali e i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative debbano stabilire per l'apprendistato professionalizzante, accanto ai profili di natura più strettamente economica e contrattuale, gli "aspetti formativi" del rapporto di lavoro vale a dire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche,
- la durata, anche minima, del contratto.
- la possibilità (o meno) di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni

in riferimento all'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

Se le parti, o a livello di CCNL o a livello di accordo interconfederale, non procedono a tale regolamentazione non risulta possibile per l'azienda che applica un CCNL sottoscritto da tali parti sociali procedere all'instaurazione di un rapporto di lavoro in apprendistato professionalizzante e di mestiere ex art. 4 D.Lgs. 167/11.

E' pertanto necessario che l'azienda identifichi quale CCNL applica, individui le parti sottoscrittenti (associazioni datoriali e organizzazioni sindacali) e proceda come segue:

- verifichi se il testo del CCNL applicato vigente al momento dell'avvio del rapporto di lavoro preveda esplicitamente (anche attraverso accordo integrativo) il riferimento all'art. 4 del D.Lgs. 167/11 regolamentando gli "aspetti formativi" sopra indicati ([vedi elenco esemplificativo](#))
- in caso negativo, verifichi l'esistenza di un apposito accordo interconfederale che regolamenti tali aspetti e che sia sottoscritto dalle parti sociali (associazioni datoriali e organizzazioni sindacali) sottoscrittenti il CCNL da essa applicato ([vedi elenco esemplificativo](#))

Se una delle due azioni descritte dà esito positivo l'azienda può assumere, altrimenti non può procedere finché le parti non provvedano a una delle due attività.

Dal punto di vista temporale questo può essere avvenuto dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 167/11 (25.10.2011) prima o dopo la scadenza del periodo transitorio fissato nel 25.04.2012.

Non incide sull'attivazione della piena operatività del contratto la declinazione della componente trasversale della formazione dell'apprendista professionalizzante.

Elenco CCNL che hanno regolamentato

Confindustria Ceramica e UGL Chimici, F.I.A.L.C.-Cisal, F.A.I.L.C.-Conf.a.i.l., FESICA-Conf.sal	Accordo nazionale in materia di apprendistato, 17 luglio 2012	siglato il 17/07/2012	
Accordo in materia di apprendistato per i dipendenti delle aziende ortofrutticole ed agrumarie, 4 luglio 2012	Intesa sull'apprendistato nel settore Farmaceutico	siglato il 04/07/2012	
Unione Nazionale Agenti Professionisti di assicurazione (UNAPASS) e Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (F.I.B.A./C.I.S.L.), Federazione italiana sindacale lavoratori Assicurazioni e credito (F.I.S.A.C/CGIL), Federazione nazionale assicuratori (F.N.A.), UIL Credito Esattorie e Assicurazioni (UILCA)	Verbale di accordo per aggiornamento dell'allegato 1 "Apprendistato professionalizzante" al CCNL per i dipendenti delle agenzie di assicurazione in gestione libera	siglato il 28/06/2012	
Federfarma e Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil	Intesa sull'apprendistato nel settore Farmaceutico	siglato il 14/06/2012	
Accordo nazionale di riordino della disciplina del contratto di apprendistato per i dipendenti da imprese della distribuzione cooperativa	ANCC Coop, Confcooperative, AGCI e FILCAMS-CISL, FISASCAT-CISL e UILTuCS UIL	siglato il 13/06/2012	
Federturismo Confindustria, Confindustria AICA e Filcams CGIL, Fisascat Cisl e UILTuCS	Accordo per la disciplina dell'apprendistato ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011 n° 167	siglato il 14/05/2012	
FederCASse e le organizzazioni sindacali (Dircredito-FD, Fabi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sincra-Ugl Credito e Uilca)	Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nel settore del Credito Cooperativo, ai sensi del Decreto Legislativo 14 settembre n. 167	siglato il 04/05/2012	
Federazione Italiana Panificatori, Panificatori Pasticcieri ed Affini, Assopanicatori aderente a Fiesca Confersercenti e Flai CGIL, FAI Cisl, Uila Uil	CCNL settore panificazione: accordo in materia di apprendistato professionalizzante	siglato il 04/05/2012	
ABI e DIRCREDITO - FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL CREDITO UILCA	Commissione paritetica in tema di apprendistato professionalizzante art. 11 accordo 19 gen 2012 di rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007	siglato il 24/04/2012	
FEDERLEGNOARREDO e FENAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL	CCNL settore legno: accordo in materia di apprendistato professionalizzante	siglato il 24/04/2012	
AIDEPI, AIIPA, ANCIT, ANICAV, ASSALZOO, ASSICA, ASSITOL, ASSOBIBE, ASSOBIIRRA, ASSOCARNI, ASSOLATTE, ASSODISTIL, FEDERVINI, ITALMOPA, MINERACQUA, UNA, UNIONZUCCHERO con la partecipazione di FEDERALIMENTARE e FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL	CCNL per l'industria alimentare: verbale di accordo in materia di apprendistato professionalizzante	siglato il 24/04/2012	
AITE, AITI, ASEP-UNITAM, ASSOESPRESSI, ASSOLOGISTICA, FEDESPEDI, FEDIT, FISI ASSISTITE DALLA CONFETRA ASSTRI, CLAAI, FAI, FEDERLOGISTICA, FEDERTRASLOCHI, FIAP/L, UNITAI ASSISTITE DALLA CONFTRASPORTO CONFARTIGIANATO TRASPORTI FEDERLAVORO E SERVIZI-CONFCOOPERATIVE LEGACOOOP SERVIZI AGCI-SERVIZI ANITA CNA-FITA SNA-CASARTIGIANI TRASPORTOUNITO FIAP E FILT-CGIL, FIT-CISL, ULTRASPORTI	CCNL logistica, trasporto merci e spedizioni: accordo in materia di apprendistato professionalizzante	siglato il 24/04/2012	
Federagenti e FILT CGIL, FIT Cisl, ULTRASPORTI	Accordo che regola l'apprendistato professionalizzante e di alta formazione, sostituendo quanto previsto dall'articolo 8 del Ccnl Agenzie Marittime Raccomandatarie, Agenzie Aeree e Mediatori Marittimi	siglato il 23/04/2012	
ASSEPRIM (ASSOCIAZIONE SERVIZI PROFESSIONALI PER LE IMPRESE), ASSOCIAZIONE ITALIANA DEI REVISORI CONTABILI - ASSIREVI con l'assistenza di CONFCOMMERCIO e FILCAMS CGIL, FISASCAT - Cisl e UILTUCS UIL	Protocollo d'intesa per la realizzazione dell'apprendistato professionalizzante degli addetti alla revisione legale	siglato il 19/04/2012	
A.N.C.I. e FEMCA Cisl, FILCTEM CGIL, UILTA UIL	CCNL industria calzaturiera: accordo sulla disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore dell'industria calzaturiera	siglato il 19/04/2012	
FEDERALBERGHI, FIPE, FIAVET, FAITA, FEDERRETI e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	Accordo per la disciplina contrattuale dell'apprendistato nel settore turismo ai sensi del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167	siglato il 17/04/2012	
FEDERAZIONE GOMMA PLASTICA E FEMCA Cisl, FILCTEM CGIL, UILCEM UIL	CCNL Gomma Plastica: verbale di accordo in materia di apprendistato	siglato il 12/04/2012	
ASSOLAVORO, ASSOCIAZIONE NAZIONALE AGENZIE PER IL LAVORO, FELSA Cisl, NIDIL CGIL E UIL TEM.P	Accordo 5 aprile 2012 in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione	siglato il 05/04/2012	
CONFIMPRESEITALIA, CONFIMPRESE TRASPORTI, A.C.S. E C.S.E.	CCNL per i dipendenti delle micro, piccole e medie imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini	siglato il 22/12/2011	
AGCI SOLIDARIETÀ, FEDERSOLIARIETÀ-CONFCOOPERATIVE, LEGACOOPOSOCIALI E FP-CGIL, FPS-CISL, FISASCAT-CISL, UIL-FPL	CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo. Anno 2010-2012	siglato il 16/12/2011	
CONFPROFESSIONI, CONFEDERTECNICA, CIPA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	CCNL per i dipendenti degli studi professionali	siglato il 29/11/2011	
CONFIMPRESEITALIA e F.A.S.T.	CCNL per i dipendenti delle micro e piccole imprese esercenti attività nel settore autotrasporto, spedizione merci, logistica ed affini	siglato il 28/11/2011	

ATTENZIONE: l'elenco comprende i contratti collettivi noti alla Provincia di Mantova. Nel caso il vostro mancasse, verificate sempre se il proprio contratto ha regolamentato l'art. 1 rivolgendovi a rappresentanti delle parti sociali o consulenti

[Torna a art. 4](#)

Elenco Accordi Interconfederali

Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai Cgil, Fai Cisl, Uila Uil, Confederdia	Accordo del settore agricolo per la disciplina dell'apprendistato professionale triennale o di mestiere ai sensi del D. Lgs. n. 167/2011, 30 luglio 2012	siglato il 30/07/2012
CONFARTIGIANATO IMPRESE, CNA, CASARTIGIANI, CLAAI e CGIL, CISL, UIL	Accordo interconfederale per la disciplina transitoria dei contratti di apprendistato di cui al Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167	siglato il 03/05/2012
Confservizi e CGIL, CISL e UIL	Accordo interconfederale apprendistato	siglato il 24/04/2012
CIFA e Confsal	Accordo interconfederale in materia di apprendistato in applicazione del Decreto Legislativo n. 167/2011	siglato il 24/04/2012
UNCI e Confsal	Accordo interconfederale tra UNCI e CONFISAL in materia di apprendistato	siglato il 23/04/2012
CONFAPI e CGIL, CISL, UIL	Accordo interconfederale apprendistato	siglato il 20/04/2012
AGCI, CONFSCOOPERATIVE, LEGACOOP E CGIL, CISL, UIL	Accordo interconfederale apprendistato	siglato il 19/04/2012
CONFINDUSTRIA E CGIL, CISL, UIL	Accordo interconfederale apprendistato	siglato il 18/04/2012
CONFESERCENTI E FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi	siglato il 28/03/2012
CONFCOMMERCIO-IMPRESE PER L'ITALIA E FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL	Accordo di riordino complessivo della disciplina dell'apprendistato nel settore terziario, distribuzione, servizi	siglato il 24/03/2012

ATTENZIONE: l'elenco comprende gli accordi interconfederali noti alla Provincia di Mantova. Nel caso mancasse quello di vostro riferimento, verificate sempre se sono stati siglati accordi interconfederali più recenti rivolgendosi a rappresentanti delle parti sociali o consulenti

Inoltre gli accordi interconfederali hanno carattere cedevole rispetto ai CCNL: quindi se il CCNL ha regolamentato l'art. 4 entra in vigore al posto dell'accordo.

[Torna a art. 4](#)

La formazione per l'art. 4

La **formazione prevista** per gli apprendisti secondo l'art.4 Dlgs.167/2011 è costituita da:

Formazione sulle competenze
PROFESSIONALIZZANTI



regolamentata dai [CCNL](#) o [accordi intersettoriali](#), **NON FINANZIABILE**
CON FONDI PUBBLICI
e di diretta responsabilità/competenza dell'azienda

Questa formazione è sempre da erogare da parte del datore di lavoro nei modi fissati dalle parti sociali che possono prevedere il ricorso ai fondi interprofessionali per finanziarla

Formazione sulle competenze
DI BASE / TRASVERSALI



obbligatoria se definita dalla Regione di riferimento e se esiste un'offerta di servizi formativi a
FINANZIAMENTO PUBBLICO REGIONALE:
in Lombardia queste condizioni sono presenti a queste regole

L'azienda può svolgere autonomamente questa formazione (senza contributo pubblico) rispettando gli Standard Formativi Regionali

Gli standard regionali per la formazione trasversale

La formazione sulle competenze di base e trasversali ha una articolazione differente a seconda del titolo di studio posseduto dall'apprendista secondo lo schema sotto riportato:

LAUREA

40 ore

per un totale di **40 ore in 3 anni**
finanziabile due moduli di base (20+20 ore)

**DIPLOMA /
QUALIFICA**

40 ore

40 ore

per un totale di **80 ore in 3 anni**
finanziabili due moduli di base (20+20 ore) e un
modulo trasversale (40 ore)

**LICENZA
MEDIA**

o privi di titolo di
studio

40 ore

40 ore

40 ore

per un totale di **120 ore in 3 anni**
finanziabili due moduli di base (20+20 ore) e due
moduli trasversali (40+40 ore)

Per quanto riguarda i contenuti di questa formazione il riferimento sono le competenze di base e trasversali definite e descritte nel Quadro Regionale degli Standard Professionali della Regione Lombardia (QRSP). Riportiamo pertanto l'elenco delle competenze trasversali e di base del QRSP secondo le indicazioni di Regione Lombardia: [Competenze trasversali](#) - [Competenze di base](#) (link)

[Torna a art. 4](#)

Apprendistato di primo livello – art. 3 D. Lgs. 167/11

Attivazione dall'apprendistato di primo livello

In Lombardia è possibile assumere apprendisti in base all'art. 3 del D.Lgs. 167/11 per conseguire il titolo di studio di "Qualifica Professionale" o di "Diploma Professionale".

Da quando

A partire dal 13.06.2012.

Prima, fino al 25.04.2012 era attivo l'art. 48 D. Lgs. 276/03.

Caratteristiche dei giovani assumibili

Possono essere assunti giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni, residenti o domiciliati in Lombardia (per le altre regioni occorre verificare se questa tipologia di apprendistato è stata regolamentata e quindi è operativa).

Caratteristiche delle aziende

Possono utilizzare il contratto tutti i tipi di impresa in qualsiasi settore privato

Obiettivo del contratto

L'obiettivo del contratto è conseguire la qualifica o il diploma professionale mediante l'apprendistato.

Si tratta di titoli di studio regionali con valore riconosciuto a livello nazionale e i relativi percorsi formativi devono rispettare standard precisi (contenuti, obiettivi, durate, ecc.)

Quindi al termine del periodo di apprendistato i giovani devono sostenere l'esame regionale per la qualifica o il diploma presso un organismo formativo accreditato dalla Regione o un istituto scolastico superiore che eroghi questa tipologia di percorsi.

Durata del contratto

Da stabilire in relazione al percorso formativo. In ogni caso non può superare:

- il triennio per la qualifica professionale;
- i quattro anni per il diploma professionale regionale.

Durata della formazione

400 ore annue di formazione strutturata (interna e/o esterna all'azienda).

Possibile riconoscere crediti formativi (riduzione del percorso) solo agli apprendisti di età superiore ai 18 anni fino ad un massimo del 50% del monte ore annuo.

Requisiti e procedure per la regolare attivazione e gestione del rapporto di lavoro

- Contratto stipulato in forma scritta;
- Presenza di un tutore o referente aziendale;
- Definizione e sottoscrizione del Piano Formativo Individuale (PFI) entro 30 giorni dalla data di assunzione.

....

Art. 3 – Aspetti formativi

Il Piano Formativo Individuale (PFI)

Il PFI deve essere redatto in collaborazione con un ente accreditato presso la Regione Lombardia per i servizi formativi per minori o con un'istituzione scolastica (o con un Ente Bilaterale con titolarità a validare il PFI stesso, ai sensi del CCNL applicato) e deve indicare:

- la qualifica o il diploma professionale da conseguire al termine del percorso;
- la durata della formazione per ogni anno di durata del contratto;
- gli standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali e delle competenze di base (vigenti negli ordinamenti regionali) di riferimento;
- le modalità di erogazione della formazione (interna all'impresa o del tutto o in parte esterna);
- la definizione dei ruoli soggetti direttamente coinvolti: l'apprendista, l'azienda, l'istituzione formativa o scolastica.

Criteri per la gestione della formazione

Affinché l'azienda possa erogare direttamente e internamente la formazione anche solo parzialmente deve dichiarare il possesso di alcuni requisiti:

- la presenza di lavoratori in grado di trasferire competenze
- la designazione di un tutor aziendale
- la disponibilità di spazi, attrezzature e strumenti funzionali alla realizzazione della formazione strutturata, anche reperiti all'esterno della sede di lavoro, utilizzabili per specifica finalità formativa
- la registrazione della formazione strutturata interna su apposito registro formativo individuale

In caso di formazione totalmente interna le aziende si assumono l'onere di svolgere e sostenere in proprio le attività formative. A conclusione delle attività previste, sulla base dell'attestazione del raggiungimento degli standard di apprendimento da parte del tutor aziendale (con il soggetto che ha collaborato alla stesura del PFI) l'azienda sarà garante dell'iscrizione dell'apprendista ad una delle sessioni dell'esame conclusivo dei percorsi di Istruzione e Formazione Professionale.

In caso contrario la formazione può essere erogata solo esternamente all'impresa e in tal caso da un ente accreditato presso la Regione Lombardia per i servizi formativi per minori o con un'istituzione scolastica superiore.

Possibile anche definire una soluzione mista che integra formazione esterna e interna in cui è il partner esterno dell'azienda che ha definito il PFI a prendersi carico della preparazione degli apprendisti e dell'accompagnamento agli esami finali.

Formazione Finanziata

Regione Lombardia ha attivato una sperimentazione per fornire alle aziende e agli apprendisti la formazione gratuita e anche servizi di supporto per la predisposizione del PFI.

Possono utilizzare tali finanziamenti gli enti accreditati presso la Regione Lombardia per i servizi formativi per minori o un istituto scolastico.

In tal caso la formazione esterna è totalmente gratuita.

La formazione interna all'azienda non è finanziabile.

I destinatari della formazione finanziata devono possedere i seguenti requisiti alternativi:

- possesso del solo titolo conclusivo di primo ciclo (licenza media);
- frequenza ai percorsi del primo ciclo di istruzione (scuole medie) senza conseguirne il titolo finale;
- frequenza precedente (totale o parziale) dei percorsi di secondo ciclo (scuole superiori) senza averle completate con il conseguimento di un titolo di studio.

L'offerta formativa in provincia di Mantova

L'apprendistato di terzo livello – art. 5 D.Lgs 167/11

L'apprendistato per l'alta formazione e di ricerca come definito dall'art. 5 del D.Lgs. 167/11 è uno strumento composito, sul quale si concentrano diverse finalità.

Questa tipologia consente di avviare al lavoro un apprendista in molti settori, facendogli conseguire un titolo di livello secondario, universitario o di alta formazione.

Con la stipula del contratto, l'impresa si impegna, assieme a un'istituzione formativa, a dare al giovane apprendista la formazione necessaria, realizzando interventi formali e non formali dentro e fuori l'azienda.

Inoltre, il percorso formativo si realizza nell'ambito del rapporto di lavoro e, dunque, permette di "premiare" con una retribuzione il giovane che si forma lavorando in azienda.

In questa tipologia di apprendistato, l'elemento di novità è la presenza attiva (fin dalla costituzione del rapporto e dalla definizione congiunta del progetto) dell'istituzione formativa abilitata a rilasciare il titolo di studio.

A ciò si aggiunga l'alto grado di flessibilità dei percorsi formativi personalizzati, disegnati sulla base delle esigenze delle imprese e progettati con l'aiuto di università e altre istituzioni scolastiche o formative.

La regolamentazione dell'apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi di alta formazione è di competenza delle singole regioni, le quali operano in accordo con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, con le università e le altre istituzioni formative.

Le "intese" regionali, sancite attraverso accordi quadro o definite ad hoc, specificano nel dettaglio la struttura e l'articolazione dei percorsi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti, ma anche la durata e gli ambiti di applicazione dei contratti. In mancanza delle specifiche regolamentazioni regionali, in via sussidiaria si dà facoltà alle imprese e alle università/ altre strutture formative di attivare i contratti di apprendistato alto sulla base di convenzioni bilaterali. In tal modo si cerca di imprimere un ulteriore stimolo alla diffusione dell'apprendistato sul territorio.

Le altre due finalità attribuite dal Testo Unico all'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca riguardano:

1. l'inserimento di personale votato alla ricerca nelle imprese, attraverso percorsi di formazione in apprendistato realizzati in partnership con università o istituti di ricerca pubblici e privati,
2. l'accesso alle professioni ordinistiche.

Si tratta di finalità del tutto innovative per il sistema italiano, che richiedono un ulteriore sforzo di regolamentazione da parte delle parti sociali: mentre già qualche contratto collettivo per le imprese private aveva prefigurato l'inserimento di personale nel ruolo di ricercatore (cfr. industria metalmeccanica), la questione della trasformazione del praticantato in un percorso di apprendistato si dibatte da tempo senza che fino ad ora si sia pervenuti alla definizione di una disciplina operativa.

[Segue](#)

Art. 5 - Scheda

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

<u>Età</u>	Questo contratto può essere stipulato a partire dai 18 anni di età (17 nel caso di soggetto in possesso di diploma professionale) fino a 29 anni, restando l'età comunque subordinata al possesso dei titoli richiesti per l'accesso al percorso formativo a cui è finalizzato.
<u>Finalità</u>	Conseguimento di uno dei seguenti titoli di studio: <ul style="list-style-type: none">· Diploma di istruzione secondaria superiore;· Titoli di studio universitari universitari;· Titoli di alta formazione (dottorati e diplomi percorsi di specializzazione, I.T.S. e I.F.T.S.); Realizzazione di: <ul style="list-style-type: none">· Attività di ricerca;· Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche;
<u>Durata</u>	La durata dei contratti viene definita dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative. In assenza di regolamentazione regionale sono possibili intese ad hoc tra enti di formazione e imprese.
<u>Formazione</u>	La formazione è rimessa alle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative.

[Segue](#)

Art. 5 - Le Sperimentazioni in Regione Lombardia

Sono in corso due sperimentazioni del contratto di apprendistato per l'alta formazione.

La prima prevista dall'Avviso "Sperimentazione di master e dottorati di ricerca" per apprendisti assunti ai sensi dell'art. 50 del d.lgs. 276/2003, relativa al periodo 2010-2013, che ha visto finora l'approvazione di due progetti di master di 1° livello:

- uno in "Gestione Aziendale" presentato dal Consorzio MIP Politecnico di Milano,
- l'altro in "Sistemi Centralizzati per il Cloud Computing" presentato dal Consorzio Cefriel.

Le Università in collaborazione con le imprese interessate, effettuano una selezione dei candidati al fine di valutarne l'adeguatezza sotto il profilo dei requisiti, delle competenze e delle motivazioni. Le imprese, a seguito dell'approvazione del progetto formativo, procedono all'assunzione degli apprendisti.

Regione Lombardia finanzia i costi di formazione, tutoraggio e formazione complementare (anche all'estero) degli apprendisti

L'altra è relativa all'Accordo di collaborazione del 28 luglio 2011, sancito dalla Regione con il sistema universitario lombardo per il triennio 2011-2014, che promuove un programma sperimentale per il conseguimento del titolo di laurea triennale o di laurea magistrale nell'ambito di un contratto di lavoro di apprendistato. La durata del contratto non potrà superare i 36 mesi per il conseguimento del titolo di laurea triennale e i 24 mesi per quello di laurea magistrale.

Il percorso formativo sarà definito dal Piano Formativo Individuale che può prevedere, accanto alle docenze frontali, la formazione a distanza ed un project work finale.

Le iniziative previste nella sperimentazione sono rivolte a studenti universitari di età compresa tra i 18 e i 29 anni, anche con cittadinanza extra UE (compatibilmente con la normativa di riferimento in materia), che debbano ancora conseguire, al momento dell'assunzione in apprendistato, il numero di CFU sotto indicati – differenziati in funzione della tipologia di laurea - in relazione ai quali sia stato elaborato un piano di studi personalizzato per il conseguimento del titolo di laurea in esercizio di apprendistato:

- laurea triennale: da 60 a 80 CFU

- laurea magistrale/ciclo unico: da 40 a 60 CFU.

Le aziende lombarde che assumono uno studente universitario possono concordare con l'Università un progetto formativo per il conseguimento della laurea che tenga conto, oltre che del curriculum e del piano di studi dello studente, delle esigenze delle aziende per la formazione di figure professionali specifiche

Per maggiori informazioni consultare il sito <http://www.formalavoro.regione.lombardia.it>

[Torna alla home](#)