

## APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE

### APPRENDISTATO: COME CAMBIA CON IL SISTEMA DUALE

Con l'introduzione del **sistema duale** in Italia, è cambiato lo scenario anche per quanto riguarda il contratto di apprendistato, che ora può entrare nel mondo della scuola consentendo ai ragazzi il doppio status di **studenti e lavoratori**, con ore di formazione in azienda, pratica in ufficio e nei laboratori.

Come una cerniera tra scuola e lavoro, il sistema duale si pone come obiettivo primario la lotta alla disoccupazione giovanile, prevedendo uno stretto collegamento tra la scuola, le istituzioni formative e le imprese, per costruire figure professionali adeguate alle esigenze del sistema produttivo, con molti vantaggi, sia per gli studenti che per le imprese.

Il **contratto di Apprendistato** finalizzato al conseguimento di un titolo di alta formazione, definito giuridicamente "**Apprendistato Alta Formazione**" ha un duplice obiettivo:

- l'assunzione di un giovane (tra i 18 e i 29 anni) già inserito in un percorso di alta formazione (post-diploma) per modellare una figura altamente professionale con competenze specialistiche che possono favorire la crescita e l'innovazione dell'impresa;
- l'opportunità di conseguire un titolo di alta formazione attraverso una modalità didattica per competenze favorita dall'interazione tra l'istituzione che rilascia il titolo di studio e l'impresa.

Il **contratto di Apprendistato Alta Formazione** consente di:

- anticipare l'ingresso nel mercato del lavoro prima della conclusione del percorso di studi, stipulando con l'azienda un contratto a tempo indeterminato;
- ottenere una formazione di alto livello alternando momenti di apprendimento (in aula e in impresa) e momenti di lavoro effettivo;
- avvalersi, per l'intera durata del percorso formativo, del sostegno di un tutor formativo e di un tutor aziendale che insieme collaborano anche alla stesura del piano formativo previsto dal contratto;
- ottenere un titolo di studio di alta formazione e contemporaneamente sviluppare una professionalità riconoscibile e spendibile anche all'esterno del contesto specifico di inserimento lavorativo;
- ottenere tutele salariali e previdenziali (ferie, malattie, contributi pagati) di cui godono gli altri lavoratori dipendenti;

### LA REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE

La regolamentazione dell'Apprendistato Alta Formazione è di competenza regionale e si attua tramite accordi con le associazioni territoriali datoriali e sindacali più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca e prevede:

- una **formazione esterna** svolta presso le istituzioni di alta formazione;
- una **formazione interna** svolta presso il datore di lavoro.

## Requisiti dei destinatari

Possono essere assunti in **Apprendistato Alta Formazione** tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di titoli di istruzione di livello secondario, già iscritti ai corsi ITS e **che abbiano frequentato con profitto i primi due semestri del corso.**

## Durata e aspetti contrattuali

La durata del contratto per il conseguimento del Diploma di istruzione tecnica superiore **non può essere** inferiore ai 6 mesi né superiore a 1 anno nel caso di corsi ITS articolati su 2 annualità.

Il contratto può essere attivato in concomitanza con l'avvio delle seconde annualità dei corsi ITS.

## Formazione prevista

L'orario obbligatorio dei percorsi formativi è pari a **900 ore**; la durata annua è ripartita, di norma, come segue:

- **150 ore di formazione esterna**, svolta presso l'istituzione formativa, di cui **100 ore** di attività d'aula, in gruppo classe, per l'acquisizione delle competenze relative alla figura nazionale di riferimento e **50 ore** di lezioni, per il riallineamento delle competenze finalizzate anche al superamento dell'esame finale;
- **750 ore di formazione interna**, svolta presso l'impresa, di cui **150 ore** di formazione on the job, co-progettata e co-gestita dall'istituzione formativa e dal tutore aziendale e **600 ore** di project work on the job.

## Status dell'apprendista

L'entrata in vigore del Jobs act e in particolare, del decreto attuativo di riforma delle tipologie contrattuali (DLgs. 81/2015 Capo V), **cambia** lo status **di riferimento** riguardo alla **condizione giuridica** del giovane in apprendistato per l'acquisizione di titoli di studio e/o professionalizzanti. Di fatto, *quando è in formazione, presso l'istituzione formativa o presso l'impresa è uno studente* **quando è in impresa e svolge prestazione lavorativa ha lo status di lavoratore.**

## Tutele per gli apprendisti

Le tutele riconosciute agli apprendisti sono le seguenti:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

## Attestazione delle Competenze

L'istituzione di alta formazione riconosce e valida, in qualità di crediti formativi, le competenze acquisite sul luogo di lavoro, anche nel caso in cui l'apprendista non concluda il percorso o non consegua il titolo di studio previsto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

L'apprendista, per aver diritto alla valutazione e certificazione delle competenze finale al termine del percorso, deve aver frequentato almeno tre quarti della formazione prevista dal piano formativo individuale (interna ed esterna all'azienda).

## Requisiti del Datore di lavoro

Ai fini della stipula del contratto, il datore di lavoro deve essere in possesso di alcuni requisiti:

- spazi per consentire lo svolgimento della formazione, prevedendo, in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento di barriere architettoniche;
- disponibilità di strumenti per lo svolgimento della formazione, conformi alla normativa vigente in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperiti all'esterno dell'unità produttiva;
- garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

## Protocollo da stipulare prima dell'attivazione del contratto

Ai fini dell'attivazione del contratto di Apprendistato Alta Formazione, l'istituzione di alta formazione e il datore di lavoro devono sottoscrivere un **protocollo**, redatto sulla base di uno schema che definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa ed anche la tipologia dei destinatari del contratto (individuando potenzialmente più percorsi in apprendistato per più titoli di studio).

## Modalità di selezione dei partecipanti

La **selezione degli apprendisti**, finalizzata all'inserimento nei percorsi formativi in apprendistato, **è effettuata dal datore di lavoro**, sentito il parere dell'istituzione universitaria o di alta formazione, mediante eventuale somministrazione di questionari di *orientamento professionale e colloqui individuali* o attraverso percorsi propedeutici di *alternanza scuola-lavoro* o *tirocinio*, al fine di evidenziare motivazioni, attitudini e conoscenze dell'apprendista anche in ragione del ruolo da svolgere in impresa.

## PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)

Il **piano formativo individuale** è redatto dall'istituzione di alta formazione con il coinvolgimento del datore di lavoro ed è parte integrante del contratto.

Il PFI descrive contenuto e durata della formazione dei percorsi di alta formazione in apprendistato, in particolare, contiene:

- i dati identificativi dell'apprendista, del datore di lavoro, del tutor formativo e del tutor aziendale;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati dell'apprendimento formativo.

Il PFI può essere modificato durante il rapporto di lavoro, ferma restando la qualificazione finale da acquisire a conclusione del percorso.

## DOSSIER INDIVIDUALE

Il **dossier individuale**, individuato dal decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, è un documento redatto a cura dell'istituzione di alta formazione che dà evidenza delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del percorso formativo, delle modalità di valutazione e certificazione delle stesse.

## TUTOR O REFERENTE AZIENDALE

L'impresa deve individuare al suo interno un **tutor**, o **referente aziendale** (che può anche essere il datore di lavoro), individuato nel piano formativo individuale e avente i seguenti compiti:

- favorire l'inserimento dell'apprendista nel contesto lavorativo;
- affiancare e assistere l'apprendista durante il percorso formativo, per garantire un'efficace integrazione tra la formazione esterna e quella interna all'azienda;
- trasmettere le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative;
- fornire all'istituzione formativa ogni elemento utile a valutare l'efficacia dei processi formativi e le attività svolte;
- collaborare alla stesura del dossier individuale.

## TUTOR FORMATIVO

Il **tutor formativo**, individuato e indicato dall'istituzione di alta formazione nel piano informativo individuale con la finalità di promuovere il successo formativo dell'apprendista, svolge le seguenti funzioni:

- assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione di alta formazione;
- favorisce il raccordo didattico e organizzativo tra istituzione e impresa;
- monitora l'andamento del percorso per tutta la sua durata;
- interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato;
- collabora alla stesura del dossier individuale e garantisce l'attestazione delle competenze acquisite dall'apprendista e delle attività svolte anche in caso di risoluzione anticipata del contratto.

## RESPONSABILITA' DELL'ISTITUZIONE DI ALTA FORMAZIONE

L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro e con un iter volto a garantire la consapevolezza della scelta, informa l'apprendista in merito:

- agli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato, e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro e la qualifica da conseguire
- ai contenuti del protocollo e del PFI;
- alle modalità di selezione degli apprendisti;
- al doppio "status" di studente e lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro, nonché degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna all'impresa.

## FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE

Il contratto di Apprendistato deve essere stipulato in **forma scritta**, unitamente al **Piano Formativo Individuale (PFI)**, il quale può essere redatto in forma sintetica all'interno del contratto stesso.

Nel contratto devono risultare, di norma, i seguenti elementi:

- la durata del periodo di formazione interna e/o esterna all'azienda;
- il titolo di alta formazione che può essere acquisito al termine del contratto e relativa qualificazione contrattuale;
- il livello di inquadramento iniziale e finale dell'apprendista;
- l'orario di lavoro.

## LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E GLI ASPETTI RETRIBUTIVI

L'assunzione di un apprendista si attiva secondo quanto stabilito dal contratto collettivo di riferimento, dove si specificano regole inerenti al salario, all'orario di lavoro, alle ferie ecc. La retribuzione, per la prestazione lavorativa, è stabilita secondo il CCNL e si applica il compenso spettante in base all'inquadramento o sotto-inquadramento previsto.

Si segnala che la retribuzione dell'apprendista può aumentare nel corso del percorso formativo:

- per le ore di formazione svolte nell'istituzione di alta formazione, **il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo**;
- per le ore di formazione svolte a carico del datore di lavoro, è riconosciuta una **retribuzione pari al 10% di quella dovuta**.

## AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE

Il datore di lavoro può:

- continuare il rapporto a tempo indeterminato senza dare alcuna comunicazione e fruendo ancora, per l'anno successivo al termine dell'apprendistato, dei benefici contributivi previsti per il contratto di apprendistato;
- recedere dal rapporto senza alcuna motivazione (salvo rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal contratto).