




Apprendistato

# Tipologie di apprendistato

- **Primo Livello:** apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Rivolto a soggetti tra i 15 e i 25 anni è finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale e del certificato di specializzazione tecnica superiore in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- **Secondo livello:** l'apprendistato professionalizzante: rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni è finalizzato al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- **Terzo livello:** apprendistato di alta formazione e ricerca - rivolto a soggetti tra i 18 e 29 anni è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione o allo svolgimento di un'attività di ricerca in azienda.



Il contratto di apprendistato è un **contratto a contenuto formativo** rivolto ai giovani che consente alle imprese di formare giovani risorse sulla base delle proprie esigenze organizzative.

# Apprendistato professionalizzante (2° livello)

Il quadro normativo dell'apprendistato professionalizzante contenuto nel D.Lgs. n.81/2015 non apporta grandi modifiche rispetto alla disciplina previgente contenuta nel D.Lgs. n.167/11, pertanto si rimanda:

- alla **contrattazione collettiva**, per la durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali in relazione alla qualificazione professionale da conseguire (art. 44, comma 2);
- alle **normative regionali**, per l'individuazione dei criteri dell'offerta formativa per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali degli apprendisti sulla base di quanto definito dalle linee guida nazionali approvate il 20 febbraio 2014 dalla Conferenza Stato-Regioni.

# Sistema duale -Apprendistato di I e III livello

- Del sistema duale fanno parte L'apprendistato di Primo e di Terzo Livello
- Il principale scopo dell'apprendistato duale è il **conseguimento di un titolo di studio** (salvo il caso dell'apprendistato di ricerca) **attraverso un percorso di studio e lavoro.**
- In queste tipologie di apprendistato rimane quindi centrale il ruolo della formazione che viene svolta in parte in azienda e in parte presso l'istituzione formativa.
- Nell'apprendistato di I e III livello, a differenza dell'apprendistato professionalizzante, **il PFI è convenuto tra azienda e l'istituzione formativa** coinvolta nel percorso formativo dell'apprendista.

# Apprendistato di I e III livello

- La cornice normativa dell'apprendistato di I e III livello è contenuta, come per l'apprendistato professionalizzante, negli artt. **da 41 a 47 del D.Lgs. n.81/15, in vigore dal 24 giugno 2015.**
- Fatte salve le peculiarità proprie di queste due tipologie di apprendistato, si sottolinea che alle stesse rimane comunque applicabile buona parte della disciplina relativa all'apprendistato professionalizzante.
- Nell'art. 42 il legislatore ha previsto una serie di principi comuni a tutti e tre i tipi di apprendistato che riguardano: la forma del contratto, il piano formativo individuale, la durata minima, la disciplina del recesso e del preavviso.
- La norma rimanda alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale o ad accordi interconfederali per quanto riguarda alcuni principi relativi alla retribuzione, l'inquadramento, la presenza del tutor, alcuni aspetti relativi alla formazione.

# Apprendistato di alta formazione e ricerca – Terzo livello

Il contratto di apprendistato per l'alta formazione e la ricerca è finalizzato allo svolgimento di attività di ricerca o al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

Nello specifico, i titoli conseguibili sono i seguenti:

- **Diploma di istruzione tecnica superiore (ITS);**
  - **Lauree triennali e magistrali;**
  - **Master di I e II livello;**
  - **Dottorati;**
- Alta formazione artistica e musicale (AFAM).**

# Apprendistato di alta formazione e **ricerca** – Terzo livello

L'apprendistato di terzo livello può anche essere attivato per lo svolgimento di attività di ricerca.

L'apprendistato di ricerca è, infatti, finalizzato alla realizzazione di un **progetto di ricerca in azienda**, il quale viene attuato attraverso una partnership con l'università o con l'ente di ricerca che mette a disposizione le proprie competenze formative e di tutoraggio nell'accompagnare l'apprendista.



# Apprendistato di alta formazione e ricerca – Terzo livello

- Il contratto di apprendistato di “III livello” può essere stipulato con giovani a partire **dai 18 anni di età fino a 29 anni**, restando il requisito anagrafico comunque subordinato al possesso dei titoli richiesti per l’accesso al percorso formativo cui è finalizzato.
- La durata del contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca **non può essere inferiore a 6 mesi**. La **durata massima** è, invece, pari alla durata ordinamentale del percorso.

# Apprendistato di alta formazione e ricerca – Terzo livello

<b>Tipologia percorso</b>	<b>Durata massima</b>
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	36 mesi
Laurea Triennale	36 mesi
Laurea Magistrale	24 mesi
Laurea a ciclo unico	48 mesi
Master Universitari di I e II livello	12 mesi I livello 24 mesi II livello
Dottorato di Ricerca	48 mesi
Attività di ricerca	36 mesi (ammessa proroga di massimo 12 mesi, in caso di particolari esigenze legate al progetto)

# Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca

- Il percorso di formazione in apprendistato si articola in periodi di formazione interna all'azienda e periodi di formazione esterna presso l'istituzione formativa.
- L'organizzazione della formazione viene concordata dall'istituzione formativa con il datore di lavoro sia sulla base delle esigenze professionali dell'impresa sia in relazione alle competenze tecniche e professionali correlate al raggiungimento dei risultati di apprendimento del percorso formativo.
- Il percorso di formazione interna ed esterna deve comunque essere programmato in modo tale che l'apprendista possa raggiungere i risultati di apprendimento e le competenze specifiche relative alla qualificazione da conseguire.
- La **formazione interna** può anche essere svolta in **assetto lavorativo**, sotto il coordinamento del tutor nominato dall'azienda.
- La durata della formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

# Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca

Per quanto riguarda la **formazione esterna**, questa è sottoposta ai seguenti limiti, in termini di **durate massime percentuali**:

Tipologia percorso	% formazione esterna
Diploma di Tecnico Superiore (ITS)	Max 60% della formazione ordinamentale (pari a 1080 ore/1620 ore)
Laurea, Master, Dottorato, AFAM	Max 60% del numero di ore di lezione frontale previste nell'ambito dei CFU di ciascun insegnamento universitario
Attività di ricerca	Formazione esterna: non obbligatoria Formazione interna: min. 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto

# Apprendistato di I livello

Con il contratto di apprendistato di I livello possono essere assunti giovani e adolescenti **dai 15 ai 25 anni** per uno dei seguenti percorsi formativi:

- **Qualifica e diploma professionale** (e anno integrativo ai fini dell'ammissione all'esame di Stato) – percorsi leFP;
- **Diploma di istruzione secondaria superiore** – diploma di Liceo, Istituto Tecnico, Istituto Professionale;
- **Certificato di specializzazione tecnica superiore - IFTS.**

# Durata dell'apprendistato di primo livello

La durata del contratto di apprendistato di I livello **non può essere inferiore a 6 mesi.**

Per quanto riguarda invece la **durata massima**, essa è pari alla **durata ordinamentale del percorso** come di seguito indicato:

<b>Tipologia percorso</b>	<b>Durata massima</b>
Percorsi di qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica)	12 mesi
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	12 mesi

# Durata dell'apprendistato di primo livello

- La durata del contratto può essere **prorogata fino ad un anno** per il consolidamento di competenze tecnico professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o per il conseguimento del diploma di maturità classica.
- La proroga di un anno è prevista anche nel caso in cui al termine del percorso di studi per il conseguimento della qualifica, del diploma, del certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale, l'apprendista non abbia conseguito il titolo.
- In entrambi i casi, la proroga richiede un aggiornamento del Piano Formativo Individuale dell'apprendista.
- Una volta conseguito il titolo, è prevista la possibilità di una **trasformazione del contratto** in apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale ai fini contrattuali.
- In caso di interruzione o cessazione anticipata del contratto, all'apprendista è assicurato il rientro nel percorso formativo ordinario anche con il supporto del tutor formativo.

# Gli standard formativi dei percorsi di apprendistato di Primo livello

I percorsi di apprendistato di I livello si articolano in periodi di **“formazione interna”** sul posto di lavoro e periodi di **“formazione esterna”** presso l’istituzione formativa.

La programmazione e l’organizzazione della formazione è concordata dall’istituzione formativa e dall’azienda sulla base sia delle esigenze dell’impresa sia in considerazione delle competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisite on the job ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento in termini di competenze propri del percorso ordinamentale a cui è iscritto l’apprendista.



# Limiti alla formazione esterna

Tipologia percorso	Percentuale massima dell'orario obbligatorio previsto dall'ordinamento
Percorsi per la qualifica e il diploma professionale	<ul style="list-style-type: none"><li>- max 60% per il secondo anno</li><li>- max 50% per il terzo e quarto anno</li></ul> <p>Nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- max 60% per il primo e secondo anno</li><li>- max 50% per il terzo e quarto anno</li></ul>
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria secondaria superiore	<ul style="list-style-type: none"><li>- max 70% per il secondo anno</li><li>- max 65% per il terzo, quarto anno e quinto anno</li></ul>
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	<ul style="list-style-type: none"><li>- max 65%</li></ul>
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore	<ul style="list-style-type: none"><li>- max 50%</li></ul>

La formazione interna può anche essere svolta **in assetto lavorativo**, sotto il coordinamento del tutor nominato dall'azienda.

# Valutazione e certificazione delle competenze

Per aver diritto alla valutazione degli apprendimenti e alla certificazione delle competenze al termine del percorso, l'apprendista deve aver frequentato almeno **i tre quarti della formazione**, sia interna che esterna, prevista nel Piano Formativo Individuale.

Se previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la percentuale di frequenza di cui sopra può costituire requisito minimo al termine di ciascuna annualità al fine dell'ammissione all'annualità successiva.

# Retribuzione e inquadramento

In tema di inquadramento e retribuzione dell'apprendista, l'Accordo Interconfederale del 18 maggio 2016 ha previsto che:

- il livello di inquadramento sia coerente con il percorso formativo;
- la retribuzione sia definita **in misura percentuale** rispetto al livello di inquadramento e in relazione all'anno di frequenza del percorso formativo per l'acquisizione del relativo titolo, con la previsione di aumenti progressivi nel corso della durata del contratto secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

Retribuzione della prestazione di lavoro in Azienda	
Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento

# Retribuzione e inquadramento

- Per fare un esempio concreto: se uno studente è al terzo anno del suo percorso formativo e inizia a lavorare in apprendistato (ossia inizia il primo anno di lavoro in apprendistato al terzo anno di percorso formativo) non gli si applicherà la retribuzione del primo anno di lavoro in apprendistato (ossia il 45%) bensì quella del terzo anno (ossia il 65%).
- Per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, l'accordo conferma l'esonero da ogni obbligo retributivo, così come viene confermata la retribuzione pari al 10% della retribuzione dovuta all'apprendista per le ore di formazione a carico del datore di lavoro.

# Norme di riferimento

- La Legge n.78 del 16 maggio 2014, c.d. “**Jobs Act**”
- **Decreto legislativo n.81 del 15 giugno 2015** è una norma di riferimento che disciplina le principali tipologie contrattuali previste nel nostro ordinamento, **tra cui il contratto di apprendistato** (articoli da 41 a 47)
- **L'Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015** ha avviato un progetto sperimentale per la realizzazione di azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito della **leFP**, facilitando la transizione tra il sistema di formazione professionale e il mondo del lavoro

# La sperimentazione dell'apprendistato per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore

Si è conclusa a settembre 2015 la prima annualità del programma sperimentale di apprendistato in alternanza scuola-lavoro, che ha coinvolto il Gruppo Enel e 145 studenti ammessi al IV anno di sette Istituti tecnici del settore tecnologico a indirizzo elettronica ed elettrotecnica.

Gli studenti-apprendisti, selezionati dall'Azienda, sono stati inseriti in un percorso formativo articolato, secondo la logica dell'alternanza, in una formazione di tipo formale svolta a scuola e in periodi di formazione in azienda.

In ogni Istituto è stato individuato un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe

# La sperimentazione ENEL

Nella settimana antecedente l'inizio dell'anno scolastico (per un totale di 38 ore) gli apprendisti sono stati presenti in Azienda per approfondire le tematiche inerenti la formazione trasversale aziendale (disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale, sicurezza, primo soccorso ecc.).

Durante l'anno scolastico gli studenti sono stati presenti a Scuola, ad eccezione di un giorno a settimana (cosiddetta "giornata Enel") dedicato al programma aziendale, che si è incentrato prevalentemente sulle attività di laboratorio.

Il percorso aziendale, diversificato in relazione all'area di destinazione degli studenti (Distribuzione o Produzione), si è sviluppato in aula o in campo scuola, con la docenza di tecnici dell'Azienda, per una durata complessiva di 242 ore.

# La sperimentazione ENEL

I contenuti trattati hanno riguardato prevalentemente le discipline d'indirizzo basilari per l'operaio ENEL, cioè "Elettrotecnica ed elettronica", "Tecnologie e progettazione di sistemi elettrici ed elettronici" e sono stati focalizzati sulla specificità della realtà industriale.

Per consentire agli studenti di svolgere le attività di laboratorio aziendale, le Scuole hanno riarticolato la propria programmazione didattica, cedendo alla "giornata Enel" dalle cinque alle sei ore a settimana.

Nella maggioranza delle Scuole le ore assegnate al percorso aziendale hanno riguardato le materie d'indirizzo (Elettrotecnica ed elettronica, Sistemi automatici, Tecnologie e progettazione di sistemi elettrici ed elettronici) e, soprattutto, le ore di laboratorio collegate a questi insegnamenti.



# La sperimentazione ENEL

Il periodo estivo di chiusura della scuola, compreso fra la fine del 4° e l'inizio del 5° anno scolastico (per un totale di 9 settimane) è stato dedicato al percorso aziendale di *training on the job*. In questa fase gli apprendisti hanno seguito per l'intera settimana lavorativa le squadre operative dell'Azienda, partecipando, nel rispetto delle regole sulla sicurezza, all'applicazione concreta delle nozioni di carattere generale apprese durante il periodo di laboratorio.

# Alcune riflessioni emerse dalla prima sperimentazione ENEL

- La Scuola, oltre a essere responsabile del pieno sviluppo della personalità degli alunni e di una solida preparazione di base nelle discipline d'impostazione generale, sostiene il conseguimento da parte degli studenti di un profilo professionale che è quello tipico dei diplomati, di chi cioè ha conoscenze teoriche e pratiche dei processi tecnici e tecnologici più importanti del suo ramo.
- L'Azienda è invece giustamente interessata allo sviluppo delle conoscenze e competenze più attinenti al mestiere e focalizzate sulla specifica realtà industriale. Inoltre, l'azienda assegna molta importanza agli aspetti motivazionali e alle *soft skill* (innovazione, *problem solving*, senso di responsabilità, lavorare in team, spirito critico e capacità relazionale) poco o per nulla considerate in ambito scolastico.

# Alcune riflessioni emerse dalla prima sperimentazione ENEL

Le scuole si sono impegnate, in collaborazione con l'Azienda, nella ricerca di un equilibrio, non sempre facile da trovare, tra l'esigenza di mantenere l'omogeneità formativa del percorso sperimentale con quello ordinario e la necessità di garantire le condizioni di una piena partecipazione degli studenti al percorso aziendale, anche attraverso lo sviluppo da parte degli allievi delle conoscenze di base necessarie ad affrontare efficacemente gli argomenti trattati in Azienda.

# Il ruolo dei tutor nella sperimentazione ENEL

I tutor hanno avuto un ruolo importante nel facilitare i processi di apprendimento degli studenti e nell'assicurare il collegamento e il riallineamento in itinere tra le attività formative effettuate a scuola e quelle realizzate in azienda.

Il costante coordinamento tra i tutor scolastici e aziendali ha inoltre permesso di fornire ogni elemento utile alla verifica dell'attività degli studenti-apprendisti e all'efficacia del processo formativo.

I tutor aziendali hanno garantito il positivo processo d'inserimento degli apprendisti nel contesto aziendale, fornendo un importante contributo alla riuscita dell'esperienza di alternanza. La diffusione delle conoscenze sui principali processi di lavoro, la trasmissione del senso di appartenenza all'Azienda e la condivisione dei valori aziendali sono tra le principali attività presidiate dai tutor aziendali insieme all'affiancamento degli apprendisti per agevolare il percorso di formazione sul lavoro, garantendo l'integrazione tra formazione in aula e apprendimento sul cantiere.

I tutor scolastici, in collaborazione con i tutor aziendali, sono stati tra i principali artefici del raccordo costante tra i percorsi formativi in azienda e a scuola; questa attività ha permesso di intervenire tempestivamente per correggere i disallineamenti tra la programmazione didattica scolastica e quella aziendale e per evitare ricadute negative sul processo di apprendimento degli studenti-apprendisti.

# Norme di riferimento

- **Il 12 ottobre 2015 è stato emanato un Decreto Interministeriale**, pubblicato il 21 dicembre 2015, che ha definito - ai sensi dell'art. 46, comma 1, del D.Lgs. n.81/2015 - gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione **dell'apprendistato di I e III livello**. Nell'ambito di tali standard spetta poi alle Regioni - alla luce dell'attuale assetto costituzionale di attribuzione delle competenze tra i livelli istituzionali - definire i profili formativi di tale tipologia di apprendistato, in accordo con le Parti sociali comparativamente più rappresentative.

# In Lombardia

- In osservanza del Decreto Interministeriale **12 ottobre 2015** la **Regione Lombardia** ha provveduto a disciplinare, attraverso **Delibera n.X/4676 del 23 dicembre 2015**, i profili formativi di questi percorsi di apprendistato.
- in data 9 maggio 2016, è stata siglata l'intesa tra Regione Lombardia, le Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, le Università, gli Istituti Tecnici Superiori e le Istituzioni formative e di ricerca per la regolamentazione dei profili attinenti alla formazione dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.
- Il quadro normativo è stato infine completato con la firma **dell'Accordo Interconfederale tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil del 18 maggio 2016** che ha reso definitivamente applicabile la nuova disciplina dell'apprendistato di I e III livello.
- L'Accordo Interconfederale definisce, infatti, gli aspetti relativi all'inquadramento e alla retribuzione degli apprendisti a partire dalle indicazioni contenute nel Decreto ministeriale del 12 ottobre 2015, con cui sono stati fissati gli standard formativi dell'apprendistato e gli schemi di protocollo formativo e di piano formativo individuale (PFI).
- L'intesa sottoscritta regola il trattamento retributivo dell'apprendista inserito in percorsi duali, rimandando gli altri aspetti di natura contrattuale alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante contenuta nei CCNL, ove questi ultimi non abbiano una specifica disciplina sull'apprendistato duale.

# I documenti

- Ai fini dell'attivazione del contratto, l'azienda deve sottoscrivere con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca **il protocollo** e il **piano formativo individuale** dell'apprendista.

# Il protocollo

**Il protocollo** è il documento che regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato, definendone durata, contenuti e organizzazione didattica. In particolare, il protocollo disciplina i seguenti aspetti:

- il ruolo dell'istituzione formativa che, d'intesa con il datore di lavoro, informa l'apprendista rispetto agli elementi (educativi, formativi e contrattuali) del percorso di apprendistato nonché del doppio status di studente e di lavoratore per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa;
- la responsabilità del datore di lavoro in merito all'attività (formativa e non) svolta presso la propria sede secondo il calendario e l'articolazione definita nel piano formativo individuale;
- la responsabilità dell'istituzione formativa relativamente alla formazione dell'apprendista, agli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza;
- i criteri e le procedure per valutare e certificare le competenze degli apprendisti, nonché le modalità di monitoraggio delle attività da parte dell'istituzione formativa.



# Il piano formativo individuale

Il datore di lavoro viene poi coinvolto dall'istituzione formativa nella stesura del **piano formativo individuale** dell'apprendista.

Il piano formativo disciplina i contenuti e la durata della formazione e deve contenere i seguenti elementi:

- i dati dell'apprendista, del datore di lavoro, del tutor formativo e del tutor aziendale;
- la qualificazione da acquisire al termine del percorso, ove previsto;
- il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- i risultati di apprendimento in termini di competenze da acquisire mediante la formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità di valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti nonché eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero.

Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando la qualifica da ottenere al termine del percorso.

# Dossier individuale

Un altro documento dell'apprendistato è il **dossier individuale** dell'apprendista. Questo documento, che viene redatto dall'istituzione formativa in collaborazione con il tutor aziendale, contiene ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia del percorso formativo, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi del percorso di apprendistato ove previsti.

# Requisiti e responsabilità del datore di lavoro

Per poter attivare il contratto, al datore di lavoro è richiesto il possesso di:

- **capacità strutturali**, ovvero spazi idonei per consentire lo svolgimento della formazione in azienda;
- **capacità tecniche**, ossia la disponibilità di strumenti adeguati allo svolgimento della formazione interna, in regola con le normative vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico;
- **capacità formative**, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali.

Responsabilità del datore di lavoro è altresì quella di fornire all'apprendista tutte le informazioni e la formazione in materia di igiene, salute e sicurezza sul luogo di lavoro secondo le disposizioni dettate dalla normativa vigente.