



# “L’apprendistato professionalizzante”

Linee di indirizzo per la programmazione delle attività di formazione degli apprendisti assunti in Lombardia con contratto di apprendistato professionalizzante



## IL CONTRATTO DI LAVORO IN APPRENSISTATO

E' un contratto di lavoro subordinato 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, secondo una quota oraria annua (l'annualità si definisce a partire dalla data di assunzione, ad es per l'assunto il 5 maggio l'annualità formativa si conclude il 4 maggio successivo).

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 della qualifica/qualificazione professionale per raggiungere la quale l'apprendista è stato assunto.

In cambio di questo impegno formativo, il datore di lavoro beneficia di due agevolazioni:

- la riduzione dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi;
- l'esclusione dell'apprendista dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti.



## Tipi di apprendistato definiti dalla legge – fonte normativa

- “vecchio apprendistato”: Legge n. 25 del 19/01/1955 e s.m.i. Legge n. 196 del 24/06/1997, art. 16
- “nuovo apprendistato”: Legge n. 30 del 14/02/2003 e il Decreto Legislativo n. 276/2003 del 10/09/2003 e s.m.i. che hanno ridisegnato complessivamente il quadro sul lavoro con formazione in Italia.
- “riforma dell’apprendistato” : DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011 , n. 167 Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.



## Obblighi generali dell'azienda riguardo la formazione degli apprendisti

- Redigere un piano formativo, che è parte integrante del contratto;
- Nominare un Tutor, che deve essere un dipendente di qualifica pari o superiore, (non un consulente esterno) e provvedere alla sua formazione obbligatoria (corso sul bilancio delle competenze della durata di 12 ore una tantum presso strutture accreditate che rilasciano al tutor idonea attestazione di frequenza);
- Provvedere alla formazione formale dell'apprendista per le ore annue previste dal CCNL : tale formazione può venire erogata completamente esternamente presso strutture accreditate o in maniera integrata (parte esterna/parte interna) secondo quanto previsto dalla normativa **(80 ore annue di formazione specialistica + 40 o 80 ore di formazione di base/trasversale da erogare nel triennio un funzione del titolo di studio dell'apprendista; la formazione esterna deve venire certificata da un ente di formazione accreditato presso al Regione Lombardia);**
- Tenere la documentazione inerente la formazione formale erogata: piano formativo, registri presenza e contenuti della formazione, accertamenti di competenze ecc.



## La formazione dei tutor aziendali

L'apprendistato professionalizzante può essere erogato anche parzialmente in azienda tramite un tutor aziendale in grado di fare un bilancio delle competenze dell'apprendista per tanto il presente percorso formativo mira a formare il tutor aziendale e renderlo idoneo a ricoprire il ruolo così come previsto dalla normativa.

Programma del corso :

- Il contratto di apprendistato : la normativa di riferimento
- La valutazione del personale
- Determinare il potenziale dell'individuo
- Individuare le aree di miglioramento
- Come redigere un percorso formativo coerente con i fabbisogni formativi rilevati
  
- Durata : 12 ore



## La formazione integrata : la formazione di base / trasversale

La qualificazione del lavoro nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante deve essere intesa quale acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionale, per tanto l'obiettivo del presente percorso formativo è quello di far accrescere le capacità tecniche dell'apprendista con il fine di farlo diventare un lavoratore qualificato. La durata del percorso di base / trasversale da erogare all'apprendista dipende dal titolo di studio posseduto dall'apprendista e varia dalle 40 ore da erogare nel triennio in caso di apprendisti in possesso del diploma di laurea alle 80 ore da erogare nel triennio in caso di apprendisti in possesso di diploma.

Programma del corso :

- La sicurezza sui luoghi di lavoro (modulo 81)
  - Diritti e doveri dei lavoratori
  - Il processo di comunicazione
  - Informatica per ufficio
- 
- Durata : 40 ore



## Enti di Formazione Accreditati

Risorse Italia Srl è una struttura accreditata presso la Regione Lombardia, per tanto, al termine del corso, a ciascun partecipante (sia Tutor che Apprendista) verrà rilasciato un attestato di partecipazione per poter dimostrare l'attività di formazione svolta.



## Finanziamenti messi a disposizione dalla Regione Lombardia

Attraverso “Dote Tirocinio” la Regione Lombardia finanzia percorsi formativi rivolti ai tutor aziendali.

Gli enti di formazione accreditati fungono da "sportello" per lo svolgimento di tutte le pratiche, dalla presentazione della domanda di finanziamento all'erogazione dell'attività.





## **Sanzioni secondo quanto previsto dal D.Lgs. N. 167 del 14/09/2011**

1. In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalita' di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro e' tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione. Qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.



## Sanzioni secondo quanto previsto dal D.Lgs. N. 167 del 14/09/2011

2. Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183.