

## Apprendistato

L'apprendistato è oggi l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo per le aziende. In questo contratto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista sia una retribuzione sia gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, tecnico-professionale o di livello secondario, in modo diretto (formazione interna) o attraverso soggetti idonei (formazione esterna attraverso Enti formativi).

Il nuovo apprendistato vuole essere uno strumento efficace per costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro secondo la moderna strategia di formazione e apprendimento continuo.

### Condizioni di applicazione

L'apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo e deve essere stipulato in forma scritta. Non è obbligatorio chiedere l'autorizzazione preventiva alla Direzione provinciale del Lavoro per l'assunzione di apprendisti.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della Legge 8 agosto 1985, nr. 443.

### L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:

- E' finalizzato all'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione;
- Prevede l'assunzione dell'apprendista in tutti i settori di attività;
- E' aperto a giovani e adolescenti che abbiano compiuto 16 anni;
- Ha durata non superiore a tre anni
- E' finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;

La durata è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi acquisiti, del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati mediante accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della l. 28.3.2003, n. 53.

### Principi

- a) Contratto in forma scritta con i seguenti contenuti:
  - indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto;
  - il piano formativo individuale;
  - la qualifica da conseguire al termine del rapporto.
- b) Divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) Possibilità per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 del codice civile;
- d) Divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

## Disciplina

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- Definizione della qualifica professionale ai sensi della legge 28.03.2003, nr. 53;
- Previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale e secondo standard minimi formativi definiti dalla legge 53/2003;
- Rinvio ai CCLN nazionali, territoriali o aziendali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti;
- Riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- Registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- Presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

( dal sito [www.provincia.padova.it](http://www.provincia.padova.it))

## Chi può accedere all'apprendistato

I giovani tra i 15 e i 24 anni, con qualifica o diploma idonei rispetto all'attività da svolgere.

In base al Decreto Legislativo n. 345/99, in attuazione della Direttiva Comunitaria n. 94/33/CE sulla protezione del lavoro dei giovani, può però essere assunto in apprendistato anche un giovane che abbia compiuto i 16 anni, a condizione che abbia adempiuto all'obbligo scolastico di dieci anni.

Il limite massimo di età è elevabile a 26 anni nelle aree considerate dall'Unione Europea "Obiettivo 1 e 2" (*Mezzogiorno e comprensori in declino industriale*) e di ulteriori due anni per i *portatori di handicap*. Nel settore artigiano l'età massima è elevabile a 29 anni per *mansioni ad alto contenuto professionale*.

## Salario e contribuzione

Il salario dell'apprendista è pari a una percentuale, crescente ogni semestre, del salario di un lavoratore qualificato di eguale livello.

I periodi di apprendistato sono considerati a tutti gli effetti per quanto riguarda la maturazione del diritto e la determinazione del valore della pensione.

## Formazione e crediti formativi

La formazione dell'apprendista dovrà essere effettuata all'esterno dell'impresa presso Centri di Formazione e Orientamento accreditati, che dovranno poi certificare l'avvenuta formazione e il livello raggiunto.

I contenuti della formazione esterna all'azienda sono articolati come segue:

**a) contenuti a carattere trasversale**, che riguardano, cioè, tutti gli apprendisti, a prescindere dalla mansione da acquisire;

**b) contenuti a carattere professionale** di tipo tecnico - scientifico ed operativo, differenziati in funzione delle singole figure professionali. In quest'ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale in esame.

Ai contenuti di cui al punto a) non potrà essere destinato un numero di ore inferiore al 35% del monte di ore destinato alla formazione esterna, che in totale ammonta a 120 ore l'anno. Per i giovani in obbligo formativo (15-18 anni) le ore di formazione esterna annue sono 240, finalizzate all'acquisizione di conoscenze tecnico-professionali nonché alle competenze organizzative, relazionali, gestionali e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

La formazione sui contenuti di carattere scientifico, economico e trasversale dovrà essere svolta nelle strutture regionali di formazione professionale oppure in strutture scolastiche accreditate, ai sensi della Legge 24 giugno 1997, n.196. La specificazione dei contenuti, la durata dei moduli formativi e le modalità di svolgimento sono definiti dalla Contrattazione Collettiva.

La formazione esterna all'azienda, purché debitamente certificata, avrà valore di credito formativo nell'ambito del Sistema Formativo Integrato (cioè verrà preso in considerazione qualora il lavoratore decida di riprendere gli studi), e sarà evidenziata nel curriculum del lavoratore. Nel caso vi sia interruzione del rapporto di apprendistato prima della scadenza prevista, le conoscenze acquisite potranno essere certificate come crediti formativi.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnato al lavoratore. La Regione regola le modalità di certificazione dei risultati dell'attività formativa svolta, secondo quanto previsto dall'art.17, della Legge 24 giugno 1997, n.196.

### **Orario di lavoro**

L'orario di lavoro di un apprendista non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Le ore di insegnamento teorico complementare, previste dalla legge come obbligatorie, sono considerate a tutti gli effetti ore lavorative e computate perciò nell'orario di lavoro.

E' fatto espresso divieto per gli apprendisti di prestare attività lavorativa nelle fasce orarie notturne, dalle ore 22.00 alle ore 06.00. Le ferie non potranno essere concesse per un periodo inferiore ai 30 giorni di calendario per chi ha meno di 16 anni e di 20 giorni di calendario per età superiore ai 16 anni.