

La Nuova Formazione Dei Lavoratori

APPRENDISTATO

Penne - sala consiliare

20 settembre 2013

relatrice: Manola Di Renzo

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge n. 25
del 1955

D.Lgs n. 276
del 2003
(Biagi)

Legge n. 196
del 1997
(Treu)

Legge n. 183
del 2010
(Collegato
Lavoro)

D.Lgs n. 167
del 2011
(Testo Unico)

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'Apprendistato è disciplinato dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 **“Testo unico dell'apprendistato”**, entrato in vigore il 25 ottobre 2011.

DEFINIZIONE

E' un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un periodo di formazione a tempo determinato finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani.

E' un contratto di lavoro a causa mista.

E' un contratto a contenuto formativo, definito per questo a causa mista.

Art.2 del Testo Unico n.167

«La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi nazionali del lavoro.»

FINALITA' DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Contratto pilota che permette al giovane di entrare in azienda mediante l'acquisizione delle competenze necessarie a svolgere un mestiere, sostenendo e favorendone contestualmente la formazione.

Rapporto sinallagmatico, basato su due presupposti:

- l'azienda deve considerare l'Apprendista come una risorsa su cui investire;
- il giovane deve essere interessato ad accrescere la propria professionalità all'interno dell'azienda.

FORMA DEL CONTRATTO

È prevista la forma scritta del contratto.

Entro 30 giorni **dalla stipulazione** del contratto di apprendistato, l'azienda deve definire in forma scritta il Piano formativo.

Attenzione: la data di stipula del contratto non necessariamente corrisponde alla data di inizio dell'attività lavorativa, pertanto si invita a porre attenzione alla decorrenza dei 30 giorni.

TIPOLOGIE PREVISTE

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

A queste si aggiunge l'apprendistato stipulato con lavoratori **iscritti nelle liste di mobilità** senza vincolo di età.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

Finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.

Può essere instaurato:

- in tutti i settori, pubblici e privati
- con giovani di età compresa tra i 18 anni e i ventinove anni.

Per coloro in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 226 del 17/10/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.



DURATA

La durata del contratto non può essere superiore a:

- 3 anni
- 5 anni per l'artigianato o per le figure professionali artigiane individuate dalla contrattazione collettiva nazionale.

Deroga:

L'art.4 del Testo Unico lascia alla contrattazione collettiva o agli accordi interconfederali stabilire la durata (anche minima) e la modalità di erogazione della formazione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE RESPONSABILE DELLA FORMAZIONE

La formazione è svolta sotto la responsabilità del **datore di lavoro**.

Il datore di lavoro è il diretto responsabile dell'intera formazione.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE REGOLAMENTAZIONE DELLA FORMAZIONE

FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

- disciplina REGIONALE

FORMAZIONE TECNICA-PRATICA

- disciplina CCNL

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE

- Regolamentata dalle Regioni
- Le Regioni prevedono, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, un'offerta formativa pubblica, interna ed esterna all'azienda
- E' previsto un monte ore complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio

FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

La regolamentazione della formazione di base e trasversale spetta alle Regioni

Può essere erogata secondo le seguenti modalità:

- formazione interna, definita dalle Regioni e svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro;
- formazione esterna, definita dalle Regioni e svolta sotto la responsabilità dell'ente di formazione.

La formazione esterna può essere finanziata dalle Regioni
(cd. offerta formativa pubblica)

FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

FORMAZIONE INTERNA

- nel caso di formazione interna il datore di lavoro è responsabile dello svolgimento della formazione
- può rivolgersi a strutture formative o ad un soggetto formativo, anche accreditato alla Regione
- deve comunque attenersi alla normativa regionale anche inerente i requisiti dei docenti scelti

FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

FORMAZIONE ESTERNA

- E' articolata attraverso i Cataloghi della Regione
- Gli enti di formazione, accreditati alla Regione aderiscono all'Avviso pubblico regionale relativo all'offerta formativa esterna per l'attivazione di percorsi formativi
- A conclusione dell'attività formativa è rilasciato un attestato di frequenza
- L'offerta formativa esterna è finanziata dalle Regioni (nei limiti delle risorse annualmente disponibili)
- In assenza di contributo pubblico, l'offerta formativa esterna può essere finanziata direttamente dalle imprese

FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

CONTROLLI

La Regione può svolgere verifiche presso l'azienda
in caso di formazione interna

Presso gli enti di formazione
in caso di formazione esterna

FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI

DURATA

La formazione di base o trasversale è determinata in un percorso di 120 ore nel triennio, o altra durata se fissata dal CCNL

L'articolazione delle ore previste è organizzata in moduli di 40 ore per ciascun anno,
facoltà del datore di lavoro anticipare le attività previste per le annualità successive

FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE COMPETENZE DI BASE E TRASVERSALI CONTENUTI

I contenuti della formazione di base e trasversale sono:

1. disciplina del rapporto di lavoro;
2. sicurezza sul lavoro;
3. comunicazione e competenze relazionali;
4. organizzazione ed economia;
5. lingua straniera;
6. uso strumenti informatici.

Attenzione: in considerazione del comma 3, art.4 del Testo Unico, è possibile rimodulare il monte ore in ragione dei titoli di studio posseduti dall'apprendista.

E' altresì possibile considerare eventuali moduli di formazione di base e trasversali già svolti nell'ambito di un contratto di apprendistato precedente.

FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE O DI MESTIERE

- ✓ è stabilita dai CCNL
- ✓ i CCNL definiscono durata e modalità di erogazione
- ✓ è svolta sotto la responsabilità dell'azienda
- ✓ l'azienda ne sostiene i costi
- ✓ può essere finanziata anche tramite fondi interprofessionali

TUTOR – DISCIPLINA

- E' il responsabile del percorso di formazione dell'apprendista
- Ha il compito e la responsabilità di seguire l'apprendista per renderne più efficace e rapido l'inserimento
- Sono affidate le funzioni riferite alla gestione della crescita professionale e formativa degli apprendisti
- Costituisce un punto di riferimento per l'Apprendista

Individuazione del Tutore aziendale al momento dell'assunzione di un apprendista.

TUTOR – FUNZIONI

Il Tutor ha la funzione di:

- **accogliere** e inserire l'Apprendista in azienda
- **supportare** l'Apprendista durante il percorso di apprendimento in azienda
- **collaborare** con la struttura scelta per la formazione esterna
- **valutare** i livelli di competenza raggiunti dall'Apprendista

Durante l'intero percorso formativo l'Apprendista è assistito dal Tutor aziendale.

REQUISITI DEL TUTOR

Disciplinato dal D. M. del 28 febbraio 2000

La normativa regionale può regolamentare in modo diverso le funzioni e la disciplina del Tutor

Ciascun tutor non può affiancare più di 5 dipendenti
(risposta Ministero del Lavoro interpello 9/2008)

Per le imprese con **meno di 15 dipendenti** e nelle **imprese artigiane** la figura del tutor può essere ricoperta dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante

REQUISITI DEL TUTOR

Il D. M. del 28 febbraio 2000 prevede che il tutor:

- abbia un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista consegue alla fine del periodo di apprendistato;
- svolga attività coerenti con quelle dell'apprendista;
- abbia un'esperienza di almeno 3 anni nell'attività lavorativa coerente con quelle dell'apprendista.

FORMAZIONE DEL TUTOR

- ✓ Deve rispettare precisi iter formativi per acquisire le competenze necessarie per il ruolo di tutor
- ✓ Deve partecipare a una specifica attività formativa di durata ***non inferiore a 8 ore***
- ✓ Deve trattarsi di un'iniziativa organizzata da strutture formative esterne all'azienda

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

- obbligatorio per l'acquisizione competenze tecnico-professionali e specialistiche (novità D. L. 76/2013)
- redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dai CCNL o dagli enti bilaterali
- deve essere consegnato all'apprendista
- deve essere inviato all'Agenzia del Lavoro (in caso di mancata indicazione dai CCNL)

LIBRETTO FORMATIVO

E' stato istituito con il D. Lgs. 276/2003 cd. "legge Biagi".

- Deve servire come strumento al servizio del cittadino
- Il formato è stato previsto con D. I.M. 10 ottobre 2005
- E' uno strumento che può accompagnare le pratiche di validazione e certificazione delle competenze

La Nuova Formazione Dei Lavoratori

APPRENDISTATO

LIBRETTO FORMATIVO

NOVITA' dal D.L. 76/2013

“La registrazione della formazione e della qualifica professionale eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo”

