

Le tre tipologie di apprendistato

D.Lgs. n. 276/2003

- **Con la riforma del mercato del lavoro contenuta nel D.Lgs. n. 276/2003 il contratto di apprendistato diventa l'unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento.**

Il contratto di inserimento, in cui la formazione del lavoratore è solo eventuale, svolge la diversa funzione di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda.

Apprendistato

TIPI DI APPRENDISTATO

DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

PROFESSIONALIZZANTE

ACQUISIZIONE DI UN DIPLOMA O ALTA FORMAZIONE

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

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

(con riferimento alla riforma dei cicli scolastici ex L. 53/2003 e [D.Lgs. 76/2005](#)),

riservato ai giovani e agli adolescenti che abbiano compiuto, dall'1.9.2007, 16 anni

([art. 1, c. 622, L. 296/2006](#); [Min. lav. 20.7.2007](#), Prot. 9799; D.M. 22.8.2007, n. 139),

è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale .

Gli adolescenti, ai fini dell'accesso al lavoro, sono i minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni (principali destinatari di tale percorso) che abbiano assolto all'obbligo scolastico (10 anni) mentre i giovani sono i soggetti di età compresa tra i 18 e i 25 anni ([art. 48 D.Lgs. 276/2003](#)).

Tale contratto si configura come l' unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da parte di soggetti con meno di 18 anni che non siano in possesso di una qualifica professionale (Min. lav., [circ. 40/2004](#)).

La loro percentuale, insieme alla alta formazione, ha rappresentato nel 2009 il 4% del totale dei rapporti di apprendistato

OPERATIVITÀ:

Tale tipologia di apprendistato sarà operativa solo dopo l'entrata a regime delle disposizioni attuative previste dall'[art. 48 D.Lgs. 276/2003](#).

In attesa , si continua ad utilizzare l'apprendistato secondo la L. 25/1955 e successive modificazioni e l'[art. 16 L. 196 /1997](#) (Min. lav., [nota 2.5.2006, prot. 3772](#) e [21.6.2006, prot. n. 783](#)).

Anche per quanto riguarda l'applicazione delle disposizioni relative all' obbligo formativo occorre riferirsi alla previgente normativa (Min. lav., [nota 783/2006](#)).

Con il D.Lgs. 77/2005 sono state definite le norme generali relative all' alternanza scuola lavoro e le norme di raccordo con l'apprendistato.

Il D.L. 173/2006 (L. 228/2006) ha fissato nell'anno scolastico 2008/2009 l'entrata in vigore delle nuove disposizioni; tuttavia, mancando ancora i provvedimenti attuativi (regionali e/o contrattuali), tale tipologia di contratto non può ancora essere considerata operativa.

Apprendistato professionalizzante

DESTINATARI



**18 ANNI – 29 ANNI
E 364 GIORNI**
(17 ANNI SE IN POSSESSO DI QUALIFICA
PROFESSIONALE EX I. 53/2003)

DURATA



MAX 6 ANNI

Modifica L. 133/2008

OBIETTIVO



**CONSEGUIMENTO
QUALIFICA
PROFESSIONALE**

Apprendistato professionalizzante

- **FINALITÀ:** l'apprendistato professionalizzante è riservato ai giovani da **18** (ovvero da **17** se il giovane ha acquisito una **qualifica professionale** a norma della L. 53/2003 e del D.Lgs. 76/2005) a **29 anni** (da intendersi 29 anni e 364 giorni: Min. lav., [circ. 30/2005](#)) ed è finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di **competenze di base**, **trasversali** e **tecnico-professionali** ([art. 49 D.Lgs. 276/2003](#)).

QUALIFICA PROFESSIONALE: per qualifica professionale, al fine di stipulare il contratto all'età di 17 anni, deve intendersi il **titolo di studio di scuola secondaria superiore** o di una **qualifica professionale** di durata almeno triennale entro il 18° anno di età (D.M. 22.8.2007, n. 139).

- **Le Regioni, nell'ambito delle competenze loro attribuite, potranno rendere agevolmente operativo questo tipo di apprendistato dando luogo a quelle regolamentazioni, non necessariamente nella forma della legge regionale, che consentono di definire i profili formativi dell'istituto (ML circ. n. 40/2004).**

- **Tuttavia, ai sensi dell'art. 49, comma 5-bis, D.Lgs. n. 276/2003, fino all'approvazione della legge regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei lavoratori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma restano in vigore le sperimentazioni regionali (semprechè le leggi regionali nella disciplina non siano carenti dei profili formativi e delle mansioni) e le relative delibere di giunta (purché compatibili con il dettato del D.Lgs. n. 276/2003) alle quali le parti sociali devono uniformarsi (ML circ. n. 30/2005; ML interpello n. 14/2008).**

DURATA:

- Il contratto professionalizzante può essere stipulato per una **durata massima di 6 anni** ([art. 49 D.Lgs. 276/2003](#) e successive modificazioni).
(trasformazione del rapporto in caso di superamento per il periodo eccedente)
- La durata effettiva, nel rispetto del predetto limite, può essere fissata dalla **contrattazione collettiva** .
- Dal 25.6.2008 ([art. 23 D.L. 112/2008](#), conv. in L. 133/2008), **non è** più prevista la durata minima di 2 anni.

Detta modifica comporta (Min. lav. [circ. 27/2008](#)) :

- ❑ forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale;
- ❑ divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo (Min. lav., [nota 1.3.2007, prot. 2758](#));
- ❑ che la contrattazione collettiva, nazionale o regionale può fissare percorsi formativi inferiori a 2 anni:
- ❑ che l'apprendistato professionalizzante può essere utilizzato anche nell'ambito delle attività di carattere stagionale (attività che si esauriscono nel corso di una stagione), superando così il divieto che era stato disposto con la risposta a interpello del 2.6.2006 e rendendo ufficiali quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da parte delle imprese in cicli stagionali;
- ❑ la durata della formazione può anche essere inferiore a 120 ore (limite minimo annuo attualmente previsto);
- ❑ la possibilità, senza alcun vincolo giuridico, di trasformare il contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato in qualunque momento senza perdere il beneficio contributivo (il datore di lavoro continua a versare la contribuzione nella misura del 10%) previsto per i 12 mesi successivi alla trasformazione del rapporto

Il personale ispettivo avrà cura di vigilare sull'eventuale abuso di tale opportunità (soprattutto se dalla data di assunzione alla data di trasformazione non sia stata effettuata alcuna attività formativa).

L'azienda deve essere in grado di dimostrare di aver svolto la prevista formazione (nota n. 25 del 6 febbraio 2009)

REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi ([art. 49 D.Lgs. 276/2003](#)) :

- c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato con obbligo di **preavviso** ai sensi di quanto disposto dall'[art. 2118 c.c.](#);

- d) possibilità di **sommare** i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione (quando sarà operativo) con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di **6 anni** .e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo** .

- Il contratto di apprendistato professionalizzante **resta soggetto** , in quanto compatibili, alle seguenti disposizioni previste dalla **L. 25/1955**:

art. 11 (doveri del datore di lavoro) esempio : non sottoporre l'apprendista a a lavori superiori alle sue forze fisiche;

art. 12 (doveri dell'apprendista) esempio : osservare le norme contrattuali, frequentare con assiduità i corsi di formazione ;

art. 13, c. 1 (retribuzione graduata);

art. 19 (disciplina del recesso);

art. 21 (previdenza e assistenza obbligatoria);

art. 22 (versamento dei contributi). (Min. lav., **circ. 40/2004**).

Leggi regionali

- Le **leggi regionali** che hanno approvato i prescritti **profili formativi** e le regole per l' **erogazione della formazione** rendono pienamente **operativo** l'apprendistato professionalizzante in quei settori che contrattualmente (CCNL) hanno regolamentato tale percorso formativo:

Pertanto, fino a quando l'iter regolatorio non sarà completato in tutti i suoi aspetti, resta in vigore la disciplina previgente (Min. lav., [nota 14.10.2005, prot. 2464](#) e [21.6.2006, prot. 783](#)).

Nel caso di applicazione della precedente disciplina (L. 25/1955 e [art. 16 L. 196/1997](#)) si deve utilizzare la relativa regolamentazione contrattuale

(fatta eccezione per le previsioni di carattere economico per le quali risulta possibile riferirsi alle regole dell'apprendistato professionalizzante)

per evitare un indebita commistione di discipline.

Dunque, in caso di rapporto di apprendistato instaurato secondo la disciplina prevista dalla L. n. 25/1955 non è possibile la trasformazione in apprendistato professionalizzante così come disciplinato dagli artt. 47 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 stante la non omogeneità delle rispettive discipline

(ML interpello n. 14/2007; ML circ. n. 27/2008).

OPERATIVITÀ IN ASSENZA DELLE LEGGI REGIONALI

Per accelerare l'entrata a regime del percorso formativo professionalizzante, fino a quando non verrà emanata la legge regionale, prevista dall'[art. 49 D.Lgs. 276/2003](#), relativa all'individuazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, la disciplina di tale tipologia contrattuale è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni di datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ([art. 13, c. 13 bis, D.L. 35/2005](#), conv. in L. 80/2005).

- *In merito il Ministero del lavoro, con la nota n. 783/2006, ha precisato che i contratti collettivi legittimati ad individuare le qualifiche e la durata del contratto di apprendistato professionalizzante sono soltanto quelli nazionali o regionali, rimanendo escluso ogni altro livello di contrattazione.*
- *Solo per quanto riguarda le modalità e l'articolazione della formazione, nel caso di disciplina regionale dei profili formativi, è possibile una implementazione di tale regolamentazione anche da parte dei contratti collettivi di livello territoriale o aziendale*

PRECEDENTI RAPPORTI DI LAVORO:

- **Non esiste in effetti alcuna previsione normativa che escluda la possibilità di assumere giovani in apprendistato solo per il fatto di essere già stati in precedenza impiegati o comunque utilizzati dalla stessa impresa, ma occorre chiarire la portata di tale affermazione, al fine di non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi.**

Tale problematica non si pone qualora il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale;

ove le finalità formative traggano origine dal comune interesse delle parti ad un mutamento delle mansioni contrattuali o di quelle precedentemente svolte e, quindi, alla prosecuzione del rapporto di lavoro con mansioni diverse, in quanto in tali situazioni il contratto può assolvere pienamente alla sua ragione causale, quale mezzo idoneo a promuovere l'acquisizione di nuove professionalità (nell'interesse del lavoratore), oltre che l'esatto adempimento delle diverse mansioni nell'interesse del datore di lavoro) (Cass., 6 giugno 2002, n. 8250).

- **Per quanto attiene invece all'eventuale coincidenza della qualifica professionale già in possesso del lavoratore con la qualifica cui tende il rapporto di natura formativa, in assenza di precisi riferimenti normativi e di indicazioni di natura contrattuale, sembra possibile far riferimento alla giurisprudenza in materia di contratto di formazione lavoro che, pur essendo una fattispecie contrattuale diversa, per quanto attiene ai profili formativi presenta elementi di contiguità con il contratto di apprendistato professionalizzante.**

- **Tale giurisprudenza ha dunque chiarito che è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale purchè l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita (Cass., 1° novembre 2004, n. 17574).**

- **Nell'ambito della valutazione, assume rilevanza non secondaria anche la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro, in quanto tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore :**

- ***non è ammessa quindi la stipula di un contratto di apprendistato con un lavoratore che in precedenza abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva.***

Apprendista presso più datori di lavoro

- In base all'art. 8, L. n. 25/1955, i periodi di servizio prestato come apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.
- Al riguardo il Ministero del lavoro con lettera circolare n. 4435/1991 ha precisato che nell'ipotesi in cui l'apprendista venga assunto in successione da più aziende, per le quali vigono differenti limiti di durata massima del rapporto di apprendistato, sarà necessario procedere ad un riproporzionamento del periodo di servizio prestato (o da effettuare) presso la prima azienda in funzione del diverso limite di durata massima vigente nella seconda.

In base a tale soluzione, ad esempio, se un giovane ha lavorato per 30 mesi in un'azienda artigiana (periodo corrispondente a 3/4 del periodo di apprendistato), e successivamente venga assunto con la stessa qualifica in un'azienda industriale dove il periodo di apprendistato è di 18 mesi, può completare l'apprendistato in quest'ultima lavorando per un periodo corrispondente ad 1/4 di 18 mesi (cioè 4,5 mesi).

CUMULO CONTRATTI

- Riguardo all'ipotesi in cui un lavoratore sia assunto con contratto di apprendistato professionalizzante dopo avere svolto un periodo di apprendistato nella vigenza della L. 25/1955 (non compiuto) è possibile la cumulabilità dei due periodi per raggiungere la durata massima dell'apprendistato prevista dalla contrattazione collettiva per la specifica figura professionale ([Min. lav., nota 11.2.2008, prot. 2322](#)).
- Detta possibilità è da ritenersi corretta purché il nuovo rapporto di lavoro individui contenuti formativi diversi e aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto, in modo da preservare i caratteri di diversità fra la vecchia e nuova tipologia di apprendistato, in particolare per quanto attiene ai contenuti formativi da assicurare all'apprendista secondo la nuova disciplina.

Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale è un documento allegato al contratto di apprendistato

(il cui contenuto specifico sarà stabilito attraverso la definizione di un unico modello nazionale previsto dalle Regioni ML circ. n. 40/2004).

Nel piano formativo individuale andranno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi perseguiti mediante il contratto di apprendistato:

- il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista;**
- la ripartizione di impegno tra formazione aziendale o extra-aziendale.**

Apprendistato professionalizzante – CCNL Metalmeccanico

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

PFI relativo all'assunzione del/la Sig./ra: _____

1. Azienda

Ragione sociale _____	
Sede (indirizzo) _____	
CAP (Comune) _____	
Partita IVA _____	Codice Fiscale _____
Telefono _____	Fax _____
e-mail _____	
Legale rappresentante (nome e cognome) _____	

Apprendistato professionalizzante – CCNL Metalmeccanico

2. Apprendista

<u>Dati anagrafici</u>	
Cognome _____	Nome _____
C.F. _____	
Cittadinanza _____	Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Nato a _____ il _____	Residenza/Domicilio _____
Prov. _____	Via _____
Telefono _____	Fax _____
E-mail _____	
<u>Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro</u>	
Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____	

<i>Esperienze lavorative</i> _____	
<i>periodi di apprendistato svolti dal</i> _____ <i>al</i> _____	
<i>Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato</i>	
a) _____	_____
b) _____	_____
c) _____	_____
Aspetti normativi	
<i>Data di assunzione</i> _____	
<i>Qualifica da conseguire</i> _____	
<i>Durata</i> _____	
<i>Livello di inquadramento iniziale</i> _____	
<i>Livello di inquadramento finale</i> _____	

Apprendistato professionalizzante – CCNL Metalmeccanico

3. Tutor

Tutor aziendale sig./ra _____
C.F. _____
Livello di inquadramento _____
Anni di esperienza _____

4. Contenuti formativi

Aree tematiche trasversali
competenze relazionali: _____ ore <i>valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro ed al ruolo professionale;</i> <i>comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna);</i> <i>analizzare e risolvere situazioni problematiche;</i> <i>definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa.</i>
organizzazione ed economia: _____ ore <i>conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa;</i> <i>conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: le condizioni ed i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia e efficienza); il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, ecc.);</i> <i>saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità ed alla soddisfazione del cliente;</i>
disciplina del rapporto di lavoro: _____ ore <i>conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;</i> <i>conoscere i diritti ed i doveri dei lavoratori;</i> <i>conoscere gli elementi che compungono la retribuzione ed il costo del lavoro;</i>
sicurezza sul lavoro: _____ ore <i>conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro;</i> <i>conoscere i principali fattori di rischio;</i> <i>conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.</i>

Apprendistato professionalizzante – CCNL Metalmeccanico

Area tematiche aziendali/professionali

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico-scientifico ed operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, processo e contesto.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____
- 6) _____
- 7) _____

5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione (è possibile barrare più opzioni)

- | INTERNA | ESTERNA |
|--|---------|
| <input type="checkbox"/> Aula | |
| <input type="checkbox"/> On the job | |
| <input type="checkbox"/> Affiancamento | |
| <input type="checkbox"/> E-learning | |
| <input type="checkbox"/> Seminari | |
| <input type="checkbox"/> Esercitazioni di gruppo | |
| <input type="checkbox"/> Testimonianze | |
| <input type="checkbox"/> Action learning | |
| <input type="checkbox"/> Visite aziendali | |

Apprendistato professionalizzante – CCNL Metalmeccanico

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AREE TEMATICHE/CONTENUTI (con riferimento al piano formativo individuale)	DURATA IN ORE / PERIODO	MODALITA' ADOTTATA	FIRMA TUTOR E APPRENDISTA
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
✓	_____ ore Periodo _____ _____	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> e-learning <input type="checkbox"/> Esterna <input type="checkbox"/>	FIRMA TUTOR _____ FIRMA APPRENDISTA _____
	Totale ore: _____		

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____ TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA _____

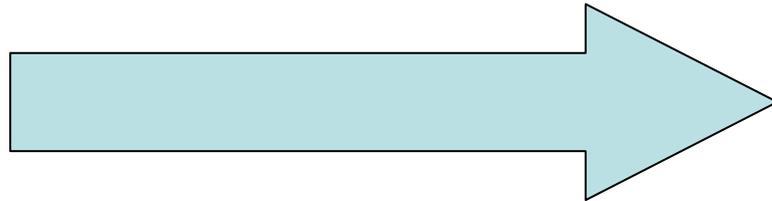
FIRMA APPRENDISTA _____

Data _____

Modalità di regolamentazione

rimessa alle regioni d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale ([art. 49 D.Lgs. 276/2003](#))

Ai soli fini formativi, l'apprendistato professionalizzante può essere regolamentato con le tre seguenti diverse modalità :



Prima possibilità

- 1) *l'art. 49, comma 5, prevede l'intervento delle Regioni, sia pure d'intesa con le associazioni sindacali comparativamente piu` rappresentative sul piano regionale*

Seconda possibilità

2) l'art. 49, comma 5 bis, introdotto dalla legge n. 30/2005 di conversione del D.L. n. 35/2005, consente temporaneamente «fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5»,

ai contratti collettivi esclusivamente di livello nazionale stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,

di intervenire in via di supplenza per disciplinare gli aspetti formativi «direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'Isfol»

cedendo successivamente il passo ad una eventuale legge regionale in materia;

- **(circolare, Ministero del lavoro n. 30/2005)**

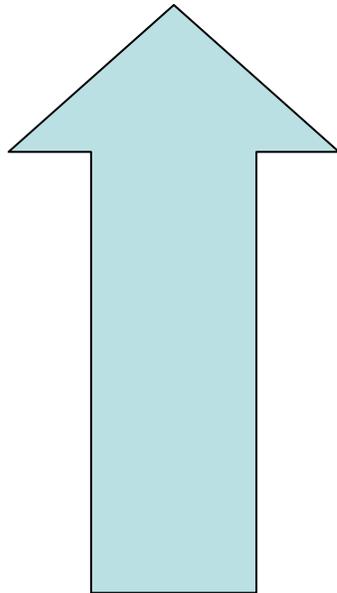
Ricordiamo che

- ❑ **L'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (Isfol) è un ente pubblico di ricerca.**
- ❑ Svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, valutazione, informazione, consulenza e assistenza tecnica per lo sviluppo della formazione professionale, delle politiche sociali e del lavoro.
- ❑ Contribuisce al miglioramento delle risorse umane, alla crescita dell'occupazione, all'inclusione sociale e allo sviluppo sociale
- ❑ **L'attuale [Statuto dell'Isfol](#) (decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 19 marzo 2003, pubblicato in G.U. n.139 del 18 giugno 2003) amplia le competenze dell'istituto nel campo delle politiche formative e le stabilisce anche per le politiche del lavoro e per quelle sociali.**
- ❑ L'Isfol opera per l'attuazione di una parte rilevante dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro,

Tutta la regolamentazione deve rispettare i seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale , interna o esterna alla azienda, di almeno 120 ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali . È ammessa anche la modalità di formazione a distanza ;**
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali , delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione , esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;**
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;**
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo (approvato dal D.M. 10.10.2005);**
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.**

La valutazione della capacità formativa interna delle aziende spetta alla contrattazione collettiva, come previsto dall'art. 49 D.Lgs. 276/2003, e non alle regioni (Min. lav., interpello 24.3.2006, prot. 2732).



Con riferimento ai soggetti delegati a fissare le modalità e l' articolazione della formazione, il Ministero del lavoro ([nota 21.6.2006, prot. 783](#)) ha precisato quanto segue:

- ✓ **nel caso di regolamentazione regionale dei profili formativi , è possibile una implementazione di tale regolamentazione da parte dei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative concernente "la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali , delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni";**

- ✓ **nel caso in cui la Regione non abbia provveduto a regolamentare i profili formativi, gli stessi sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

DURATA DELLA FORMAZIONE

L' apprendistato professionalizzante prevede un percorso formativo obbligatorio di almeno 120 ore per anno ([art. 49 D.Lgs. 276/2003](#)).

Tale parametro è stato oggetto di chiarimento ministeriale a seguito di un interpello, con il quale è stato chiesto di conoscere se il citato monte ore di formazione possa essere ridotto, in particolare quando si sia in presenza di crediti formativi individuali :

a tale proposito, il Ministero del lavoro (nota 18.1.2004, prot. 804) ritiene che il predetto monte ore annuo vada inteso quale limite minimo posto dal legislatore a tutela della primaria esigenza formativa da assicurare all'apprendista.

Il legislatore ha indicato quello che può definirsi il livello minimo dell'offerta formativa, ben potendo le parti sociali, in sede di contrattazione collettiva, modificare il dato delle 120 ore in aumento.

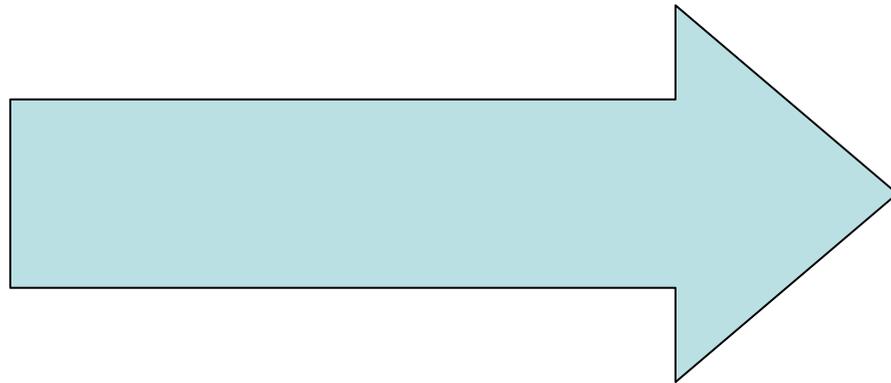
Tale affermazione vale anche se la contrattazione collettiva prevede una riduzione del predetto monte ore di formazione formale per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo (es. CCNL dei settori Tessile ed Edilizia), in quanto la nuova normativa non autorizza le aziende, come in quella precedente ([art. 16 L. 196/1997](#)), a ridurre il periodo formativo per i soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere.

In relazione a quanto sopra esposto, il Ministero del lavoro ha fornito le seguenti indicazioni:

A) il dettato normativo pone solo l'obbligo del rispetto del monte ore minimo di 120 ore annue, ferma restando l' **autonomia della contrattazione collettiva** e del legislatore **regionale** nell'individuazione di modalità e di forme di articolazione delle ore di **formazione formale**

(ad esempio, criteri di scelta tra la formazione da effettuarsi solo all'interno dell'azienda in possesso di adeguate strutture e quella da svolgersi presso **strutture esterne accreditate** ; formazione a distanza od in **aula**; ripartizione del monte ore complessivo fra le varie discipline oggetto di trattazione all'interno del **percorso formativo**);

B) per la valutazione di eventuali crediti formativi all'inizio del rapporto di apprendistato deve ritenersi che eventuali competenze professionali di cui l'apprendista sia già in possesso all'inizio del rapporto non consentano una decurtazione del monte ore complessivo di formazione ma, al più, possano incidere sulla distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline.



Si tenga conto, infatti, che la formazione deve essere articolata su più aspetti;

in particolare, una parte di essa deve essere dedicata alle competenze di base e trasversali ,

come ad esempio, disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali;

altra parte della formazione formale va invece dedicata all'acquisizione di competenze tecnico-professionali , con contenuti di tipo tecnico, scientifico ed operativo differenziato per ciascuna figura professionale:

prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale , strumenti, materiali ed attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda , sicurezza sui luoghi di lavoro , con riferimento specifico al settore di interesse.

- Su tali aspetti, pertanto, potrà modularsi un'offerta formativa individualizzata ispirata al criterio del bilancio delle competenze.
- Tenendo conto delle conoscenze già acquisite dall'apprendista, la sua formazione professionale potrà essere concentrata maggiormente su materie o conoscenze specialistiche nelle quali il soggetto abbia maggiori carenze, non avendole acquisite nel precedente percorso scolastico.
- Al contempo, si potranno ridurre le ore di formazione dedicate a specifiche materie per le quali il soggetto dimostri, attraverso **crediti formativi**, di possedere un bagaglio sufficiente di conoscenze.

Trasformazione anticipata

- L'obbligo di formazione dell'apprendista da parte del datore di lavoro, costituisce elemento fondamentale del rapporto di apprendistato, rientrando nella stessa causa contrattuale, e sussiste finché dura il rapporto di apprendistato.
- Pertanto, tale obbligo viene meno in caso di trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la formazione non potrà essere rivendicata dagli enti formativi cui si è rivolto il datore di lavoro in costanza del rapporto di apprendistato (ML lett. circ. n. 1727/2009).

Terza possibilità

l' art. 49, comma 5 ter, in caso di formazione esclusivamente aziendale

(intesa dalla circolare ministeriale n. 27/2008 anche come formazione erogata indirettamente dall'azienda ma sempre sotto la sua responsabilità e senza finanziamenti pubblici, non escludendo però che le Regioni nell'ambito della loro autonomia riservino finanziamenti o agevolazioni anche a tali imprese),

rende la contrattazione collettiva anche di livello aziendale, del tutto autonoma dall'esistenza o meno di una legge regionale

(e ciò in coerenza con la sentenza n. 50/2005 della Corte costituzionale che aveva escluso dalle competenze regionali la formazione aziendale).

FORMAZIONE AZIENDALE

- *Per agevolare ancora di più la diffusione dell'apprendistato professionalizzante e renderne effettivo il relativo contenuto formativo, il comma 5-ter dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003 (introdotto dal D.L. 25 giugno 2008, n. 112), ha disposto che in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5 e, in questo caso, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.*
- *Detta disposizione ha introdotto, in materia di formazione, un canale parallelo affidato interamente alla contrattazione collettiva, senza togliere peraltro la possibilità dell'offerta formativa pubblica da parte delle Regioni.*

Ente bilaterale

- Il Ministero del lavoro ha precisato che il datore di lavoro non ha alcun **obbligo di iscrizione all'ente bilaterale** contrattuale per accedere all'apprendistato (Min. lav., nota 12.4.2004, prot. 389).
- Come avvisa il Ministero del lavoro, è pur sempre ipotizzabile un obbligo per tutti i soggetti di sottoporre i contratti di apprendistato al parere di conformità degli enti bilaterali, per quanto attiene i profili formativi dei contratti medesimi, là dove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non si ponga in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale (ML circc. n. 30/2005; n. 40/2004; nota n. 389/2005).

Formazione aziendale

Ciò comporta:

- A. aver affidato ai contratti collettivi di ogni livello la possibilità di stabilire cosa intendere per "formazione esclusivamente aziendale";

- B. aver disposto la possibilità, da parte dei predetti contratti, di determinare il monte ore della formazione formale per l'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionale, anche inferiore a 120 ore annue.

C. La formazione aziendale può essere svolta, secondo la previsione contrattuale, anche "fisicamente" fuori dall'azienda, purché sia l'azienda a erogare, direttamente o indirettamente (esempio con l'aiuto degli enti bilaterali), la formazione con oneri interamente a proprio carico (nulla vieta che le regioni deliberino finanziamenti o agevolazioni da destinare alla citata formazione).

Fermo restando la responsabilità del datore di lavoro i soggetti su cui incombe la formazione devono essere professionalmente in grado di impartire la dovuta formazione, ma ciò non significa che debbano necessariamente iscritti ad un albo o avere una sorta di riconoscimento pubblico

- **La possibilità di derogare è condizionata alla circostanza che i contratti collettivi o gli enti bilaterali abbiano determinato o determinino, per ciascun profilo formativo, "la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo" (ML interpello n. 50/2008).**

- **Ad ogni modo, l'apprendistato professionalizzante resta finalizzato alla acquisizione di una qualificazione e cioè di una qualifica professionale "ai fini contrattuali" e la durata del monte ore di formazione deve essere coerente con l'obiettivo della acquisizione di specifiche "competenze di base e tecnico-professionali";**
- ***pertanto, la durata e le modalità della formazione aziendale, disciplinate dai contratti collettivi anche a livello territoriale o aziendale, dovranno essere coerenti con le declaratorie e le qualifiche contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro a cui l'apprendistato professionalizzante è finalizzato (ML circ. n. 27/2008).***

Rapporti già in essere

- **E' possibile affidarsi alla formazione esclusivamente aziendale anche con riferimento ai rapporti di apprendistato in essere e sorti sulla base della diversa disciplina. Infatti, l'obbligo formativo può essere adempiuto attraverso percorsi che possono anche variare nel corso del tempo.**
- **Tuttavia, poiché i nuovi percorsi formativi che il datore di lavoro sceglie di intraprendere durante lo svolgimento del rapporto di apprendistato, vengono ad incidere sul piano formativo individuale, che costituisce parte integrante del contratto e viene elaborato all'inizio del rapporto di lavoro, è necessario che tale piano formativo venga rimodulato e sottoscritto dal lavoratore che acconsente alla sua modifica (ML interpello n. 2/2009).**

Infatti

PASSAGGIO DA UN SISTEMA FORMATIVO ALL'ALTRO

- ***La risposta ad interpello sottolinea infatti come non costituisca certamente un obbligo il fatto che un contratto di apprendistato segua ab imis la nuova disciplina contenuta nel c. 5- ter , in quanto il Legislatore si è limitato ad individuare un percorso, quello della formazione esclusivamente aziendale, diverso per adempiere agli obblighi formativi propri di tale tipologia contrattuale.***

In altri termini, seppure la formazione costituisce un obbligo intrinseco al contratto di apprendistato

-tant'è che rientra nel sinallagma contrattuale-

nulla vieta che tale obbligo sia adempiuto secondo percorsi che possono anche variare nel corso del tempo.

- ***L'apertura del Ministero segna ancor più l'importanza del nuovo c. 5- ter ed aiuta a superare quelle criticità, che ancora esistono, legate all'obbligo di svolgere una formazione in gran parte gestita dalle Regioni e che rimane quindi legata sia alle disponibilità finanziarie del soggetto pubblico sia a tempi e contenuti standardizzati che molte volte non si attagliano alle specificità aziendali.***

- ***L'esempio tipico è quello di aziende ad elevato tasso di specializzazione o tecnologicamente molto avanzate che non trovano, nei corsi attivati dalle Regioni, una pur minima rispondenza alle reali necessità formative dei propri apprendisti.***

Pertanto

- ❑ *Anche sulla base di tali ragionamenti si spiega perché la risposta ad interpello abbia voluto sottolineare come il passaggio da una formazione governata dalle Regioni ad una formazione "esclusivamente interna" non possa essere senza conseguenze.*
- ❑ *Il nuovo Pfi dovrà peraltro essere sottoscritto dal lavoratore. Una raccomandazione finale da parte del Ministero riguarda la valutazione della formazione già effettuata dal lavoratore ai fini della formazione che lo stesso lavoratore andrà a svolgere secondo il nuovo percorso tracciato dal comma 5- ter .*
- ❑ *Sarà infatti necessaria una rivisitazione del Piano formativo individuale (Pfi) che -ricorda il Ministero- "costituisce parte integrante del contratto e viene elaborato all'inizio del rapporto di lavoro" .*
- ❑ *Infatti, la formazione esclusivamente aziendale può essere anche inferiore alle 120 ore previste dal c. 5, art. 49; tale differenza induce quindi il Dicastero a raccomandare una valutazione che esuli da mere "logiche matematiche" e che invece tenga conto sia di quanto già appreso dal lavoratore, sia dei suoi reali bisogni formativi.*

Apprendistato e Tutore aziendale

L'apprendista viene affiancato dal tutore aziendale.

- **Quest'ultimo è quel lavoratore designato dall'impresa che assicura il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna (art. 4, D.M. 8 aprile 1998 e che, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, accompagna l'apprendista lungo tutta la durata del piano formativo individuale (ML circ. n. 40/2004).**
- **Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane la funzione di tutore può essere ricoperta anche dal titolare dell'impresa, da un socio o da un familiare coadiuvante, non da un associato in partecipazione (art. 2, D.M. 28 febbraio 2000; ML nota 10 ottobre 2006, n. 4584; ML interpello n. 49/2009).**

- **Ai sensi dell'art. 1, D.M. 28 febbraio 2000, il tutore ha il compito di:**
 - **affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;**
 - **trasmettere all'apprendista l'insegnamento necessario per lo svolgimento delle attività lavorative;**
 - **favorire l'integrazione tra le iniziative esterne all'azienda e la formazione sul luogo del lavoro;**
 - **entrare in contatto con la struttura di formazione esterna al fine di valorizzare il percorso di apprendimento esterno ed interno all'azienda dell'apprendista;**
 - **esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.**

....segue Tutor

- Il lavoratore che svolge le funzioni di tutore aziendale deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista raggiungerà alla fine del periodo di apprendistato, avere una esperienza lavorativa di almeno tre anni e svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista (art. 2, D.M. 28 febbraio 2000).
- Con riferimento all'apprendistato professionalizzante, il Ministero del lavoro, con la circolare n. 40/2004, ha precisato che la definizione delle specifiche competenze del tutor è rimessa alla normativa regionale.
- Non è possibile l'affiancamento di più di 5 apprendisti per ogni tutore (ML interpello n. 9/2008).
- Il decreto, inoltre, stabilisce che sono previsti specifici interventi formativi al fine di far acquisire al tutore le competenze necessarie per svolgere le proprie funzioni.
- Al riguardo, infatti, i tutori devono partecipare ad una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore ad 8 ore, organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterne all'azienda, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.
- *All'associato che apporta lavoro - pur collaborando con l'intera organizzazione aziendale - non può essere assegnato il ruolo di tutor nei confronti di un soggetto assunto con contratto di apprendistato, poiché la sua posizione non è tra quelle che abilita all'attribuzione di questo incarico (lavoratore subordinato, titolare, socio o familiare coadiuvante) ([Min. lav., interpello 49/2009](#)).*

Part-time

- In linea di principio nulla osta a che il contratto di apprendistato preveda un orario ridotto rispetto a quello contrattuale, a condizione che l'orario di lavoro effettivamente coperto non sia di ostacolo al conseguimento della qualifica professionale stabilita
 - ✓ con valutazione da compiersi caso per caso: [Min. Lav., circ. 26.8.1986, n. 102](#))
 - ✓ e al soddisfacimento dell' esigenza formativa posta alla base del contratto di apprendistato ([Min. Lav., circ. 30.4.2001, n. 46](#)),
 - ✓ valutando attentamente l'articolazione dell'orario stesso ([Min. Lav., circ. 18.3.2004, n. 9](#)).
 - ✓ La stipula del contratto di apprendistato con la previsione di un orario a tempo parziale non può essere subordinata alla preventiva verifica ispettiva da parte della DPL circa la compatibilità tra contenuto formativo del contratto e riduzione di orario ([Min. Lav., nota 18.1.2007, n. 4](#)).
 - *Nel caso di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, invece, la procedura di convalida della trasformazione può essere sede idonea alla valutazione della compatibilità tra orario ridotto e contenuti formativi del contratto di apprendistato (ML interpello n. 4/2007).*
- Valutazione ex post della compatibilità*

Apprendistato e lavoro a tempo parziale	L'orario normale di lavoro è riducibile	Purché non comprometta l'acquisizione della qualifica convenuta
	Il monte ore di formazione previsto per la generalità degli apprendisti	Non può essere riproporzionato in relazione all'orario di lavoro ridotto a part time poiché tale misura rappresenta la soglia minima di attività <u>(Min. Lav., nota 13.12.2006, prot. 7209).</u>

Verifiche sul contratto di apprendistato in sede ispettiva

- la stipulazione del contratto di apprendistato in forma scritta, comprensivo del piano formativo individuale;
- la possibilità giuridica di assumere con apprendistato professionalizzante (leggi regionali e contrattazione collettiva)
- il rispetto delle previsioni normative per l'assunzione dell'apprendista in materia di mansioni, qualifica e piano formativo individuale;
- la registrazione dei dati dell'apprendista nel libro unico del lavoro (dal 18 agosto 2008);
- la consegna della dichiarazione di assunzione al lavoratore apprendista;
- la comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego attraverso il Sistema informatico CO;
- la durata del contratto di apprendistato;
- l'età dell'apprendista;
- la professionalità già posseduta dall'apprendista;
- la sussistenza del rispetto degli obblighi sanitari per l'apprendista minorenni;
- la correttezza dell'eventuale assunzione a tempo parziale dell'apprendista;
- il rispetto dei limiti quantitativi per l'assunzione di apprendisti.

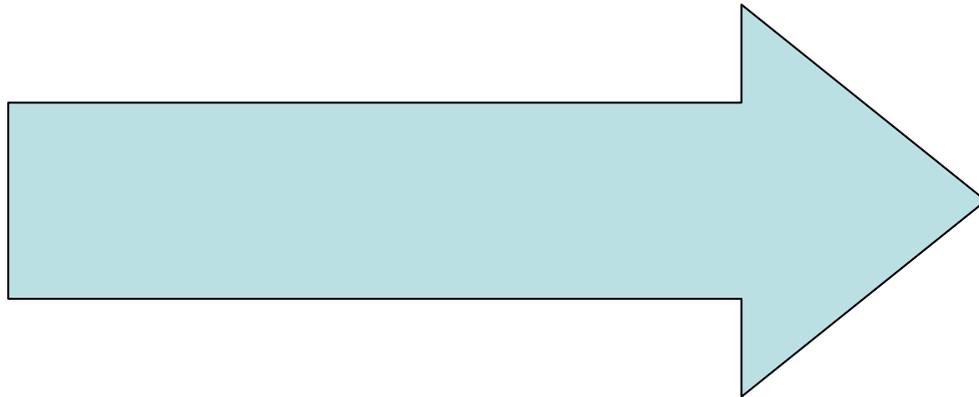
Forma scritta

Per espressa previsione di legge il contratto di lavoro in apprendistato deve essere redatto in forma scritta e deve contenere l'indicazione del piano formativo individuale, nonché della qualifica che l'apprendista dovrà poter acquisire al termine della formazione.

Si tenga presente che la Circolare del Ministero del lavoro n. 40/2004 ha specificato, proprio con riguardo all'apprendistato professionalizzante, che la forma scritta deve intendersi necessaria ad substantiam e che «il piano formativo individuale, documento distinto dal contratto di lavoro, dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso».

Requisiti normativi e contrattuali

- Verifica della sussistenza dei parametri normativi idonei alla stipula del contratto di apprendistato, con riguardo in specie al professionalizzante



1. se per le mansioni e la qualifica indicate e` giuridicamente ammessa l'assunzione con apprendistato (professionalizzante o classico);
2. se il contratto collettivo applicato dal datore di lavoro ha dato applicazione, disciplinandolo, all'apprendistato professionalizzante;
3. se il profilo formativo individuato e il piano formativo individuale strutturato sono congrui e coerenti con l'approdo qualificatorio finale del lavoratore.

In particolare... sul rapporto

Quanto al rapporto di apprendistato deve anzitutto verificarsi:

- la corrispondenza della attività in concreto svolta a quella dedotta nel contratto;**
- il rispetto da parte del datore di lavoro degli specifici obblighi impostigli dalla legge;**
- lo svolgimento effettivo della formazione prevista nel piano formativo individuale;**
- l'orario di lavoro praticato dall'apprendista;**
- la corresponsione della retribuzione effettivamente spettante.**

Genuinita` del rapporto

Per quanto attiene alla corrispondenza fra il momento genetico e quello funzionale dell'apprendistato con riferimento alle mansioni concretamente svolte dall'apprendista, occorre considerare l'effetto sanzionatorio principe, vale a dire la ricostruzione in capo al lavoratore di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fin dall'inizio dell'attivita` lavorativa, con i conseguenti recuperi contributivi e retributivi

Dal punto di vista ispettivo mediante diffida accertativa ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 124/2004.

Mancata formazione

- **L'art. 53, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 11, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, introduce una severa disciplina sanzionatoria comune alle tre nuove tipologie di apprendistato.**
- **In caso di inadempimento dell'obbligo formativo tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista ed imputabile esclusivamente al datore di lavoro, questi sarà tenuto a versare all'INPS, a titolo sanzionatorio, 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.**
- **La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.**

Tuttavia, sulla responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento nella erogazione della formazione, occorre distinguere:

- a. nel caso in cui la formazione dell'apprendista non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica, trova infatti applicazione l'esimente di cui all'art. 51, D.Lgs. n. 276/2003, nel senso che è evidente che dell'inadempimento nella erogazione della formazione non può dirsi responsabile il datore di lavoro;**

- b. invece, nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga del "canale parallelo" di cui al comma 5-ter dell'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003, avendo optato per l'erogazione di formazione in ambito esclusivamente aziendale, non potrà essere indicata come esimente l'assenza di una offerta formativa pubblica in ambito regionale (ML circ. n. 27/2008).**

Inoltre, l'inadempimento dell'obbligo formativo preclude al datore di lavoro la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

Omessa formazione

- Il legislatore ha inteso stabilire una specifica ipotesi sanzionatoria legata al rispetto degli obblighi formativi in capo al datore di lavoro che assume un apprendista con contratto di apprendistato professionalizzante.

Delineando i criteri di attribuzione di responsabilità datoriale, l'art. 53, comma 3, ha sancito che il datore di lavoro risponde delle inadempienze «di cui sia esclusivamente responsabile » e che risultino tali «da impedire la realizzazione delle finalità » stabilite dalla legge per l'apprendistato.

Non tutte le omissioni in tema di formazione, dunque, sono assoggettabili a sanzione,

ma solo quando, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione, il datore di lavoro risulti “esclusivo” responsabile di esso e, contestualmente,

se il mancato rispetto degli obblighi formativi abbiano concretamente impedito la realizzazione effettiva delle finalita` formative ed occupazionali previste per l'apprendistato professionalizzante.

Attenzione

.....Aspetto, questo, che potrebbe trovare nell'apprendistato esclusivamente aziendale una importante nuova fonte di verifica e controllo da parte del personale ispettivo.

- ***Il Ministero del lavoro nella Circolare n. 40/2004 ha precisato che l'inadempimento formativo del quale si renda colpevole il datore di lavoro viene valutato in base all'intera osservazione del piano formativo individuale e della regolamentazione regionale, ovvero sulla scorta della contrattazione collettiva che ha attivato l'apprendistato aziendale.***
- La precisazione ministeriale comporta, anzitutto, che l'inadempimento formativo datoriale potrà avere, in concreto e in generale, le seguenti manifestazioni:



- mancato rispetto della quantità di formazione, anche periodica, indicata nel piano formativo individuale o individuata dalla apposita regolamentazione regionale o dalla contrattazione collettiva;

- assenza di un tutor aziendale che possieda competenze adeguate, se previsto nella ipotesi dell'apprendistato esclusivamente aziendale;

- mancanza dell'effettivo esercizio delle funzioni tutoriali da parte del tutor aziendale o del datore di lavoro nel caso dell'apprendistato aziendale;

- omessa condivisione col lavoratore del rispetto degli obblighi formativi.

L'applicazione della sanzione segnalata, dunque, e` strettamente connessa al rilievo e alla dimostrazione (con adeguati elementi di prova) della grave inadempienza imputabile in via esclusiva al datore di lavoro, con riferimento all'impedimento del raggiungimento della qualificazione professionale che e` obiettivo strategicamente posto al contratto di apprendistato professionalizzante.

Anche su questo punto e` intervenuta la Circolare n. 27/2008 per chiarire che i profili di responsabilita` del datore di lavoro, a fronte di un inadempimento nella erogazione della formazione per una carenza dell'offerta formativa pubblica, non possono realizzarsi.

Non cosi`, invece, qualora il datore di lavoro si avvalga del "canale parallelo" della formazione esclusivamente aziendale.

Edilizia

- La tipologia contrattuale che interessa maggiormente il settore edile è quella relativa all'apprendistato professionalizzante.

Sintesi della disciplina per l'apprendistato professionalizzante nell'edilizia

CCNL	Durata	Inquadramento	Formazione
Industria - (acc. 18.06.2008)	<ul style="list-style-type: none"> - qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni; - qualifiche finali del terzo livello di inquadramento massimo 4 anni; - qualifiche finali dal quarto livello di inquadramento massimo 5 anni. 	<p>L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato professionalizzante è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.</p> <p>Nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello; - 2° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 4° livello; - 3° livello per i contratti di apprendistato professionalizzante finalizzati al conseguimento del 5° livello. 	<p>La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola edile secondo le linee guida stabilite a livello nazionale dal Formedil, in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.</p>

PMI - (acc. 11.06.2004)	<p>Durata</p> <p>-qualifiche finali del 2° livello di inquadramento contrattuale massimo 3 anni;</p> <p>- qualifiche finali del 3° livello di inquadramento massimo 4 anni;</p> <p>- qualifiche finali dal 4°/5° livello di inquadramento massimo 5 anni.</p>	<p>Inquadramento</p> <p>L'inquadramento e il trattamento economico dei lavoratori in apprendistato è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.</p> <p>Nella ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:</p> <p>1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;</p> <p>2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello;</p> <p>3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.</p>	<p>Formazione</p> <p>La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata alla acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali e di norma è realizzata presso Enti di formazione operanti sul territorio.</p> <p>L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.</p>
--------------------------------	--	--	---

**Cooperative -
(acc. 24.05.2004)**

Durata

- a) qualifiche finali del secondo livello di inquadramento contrattuale: massimo 3 anni;**
- b) qualifiche finali del terzo livello di inquadramento: massimo 4 anni;**
- c) qualifiche finali del quarto livello e superiori: massimo 5 anni;**

Inquadramento

L'inquadramento e il trattamento economico degli apprendisti è quello di un livello inferiore a quello della categoria per la quale è finalizzato il relativo contratto.

In deroga a quanto sopra, nell'ipotesi di primo inserimento lavorativo nel settore, l'inquadramento dell'apprendista e il relativo trattamento economico è il seguente:

- 1° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 2° e 3° livello;**
- 2° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 4° livello;**
- 3° livello per i contratti di apprendistato finalizzati al conseguimento del 5° livello.**

Formazione

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

**Artigianato -
(acc. 01.10.2004)**

Durata

In relazione alla qualifica da conseguire ed ai gruppi di lavorazioni:

- 1° gruppo S e 1° gruppo: 5 anni;**
- 2° gruppo: 4,5 anni;**
- 3° gruppo: 3 anni;**

Impiegati: Per gli impiegati con qualifiche finali del secondo e terzo livello, l'apprendistato ha la stessa durata del 2° gruppo.

Per gli impiegati con qualifiche finali dal quarto livello in sopra, l'apprendistato ha la stessa durata e progressione retributiva del 1° gruppo.

Inquadramento

Fermo restando che il livello di inquadramento iniziale dell'apprendista non può essere inferiore per più di due livelli all'inquadramento previsto per i lavoratori assunti in azienda ed impiegati per le stesse qualifiche cui è finalizzato il contratto, al termine del periodo di apprendistato, al conseguimento della qualifica,

gli apprendisti del I gruppo super dovranno essere inquadrati nel 4° livello

gli apprendisti del 1° Gruppo nel 3° livello

mentre gli apprendisti degli altri due gruppi dovranno essere inquadrati nel 2° livello.

Gli apprendisti impiegati, al conseguimento della qualifica, dovranno essere inquadrati nel livello proprio della qualifica finale.

Formazione

La durata della formazione per l'apprendistato professionalizzante è fissata in 120 ore annue medie, è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e tecnico professionali e di norma è realizzata presso la Scuola Edile in conformità ai profili professionali definiti a livello regionale.

L'impegno formativo è ridotto a 80 ore, comprensive delle ore destinate alla sicurezza, per gli apprendisti in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo alla attività da svolgere.

Apprendistato nel commercio:

Con l'accordo siglato tra Confcommercio e Cgil, Cisl e Uil è stata data piena attuazione nel Settore commercio alla possibilità prevista dall'articolo 49, comma 5^{ter}, Dlgs n. 276/2003 di poter svolgere l'obbligo di formazione dell'apprendista integralmente in azienda.

Il datore di lavoro, dunque, si trova di fronte alla possibilità, alternativa, di avviare un rapporto di apprendistato avvalendosi delle risorse pubbliche e dell'offerta formativa pubblica; oppure organizzare internamente o per il tramite dell'associazione di categoria la formazione interna.

Questa opportunità di scelta può essere esercitata sia per i nuovi apprendistati avviati dopo il 23 settembre 2009 sia per quelli avviati prima.

La formazione si articola in contenuti trasversali di base, nonché in contenuti professionalizzanti.

I contenuti professionalizzanti si articolano in «settore», «area» e «profilo».

Si veda “Isfol nel documento 10 gennaio 2002” relativo ai contenuti formativi a carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico ed operativo per gli apprendisti dei settori terziario distribuzione e servizi e turismo.

SETTORE	AREA DI ATTIVITÀ	PROFILO TIPO	QUALIFICHE (elenco esemplificativo)
terziario distribuzione servizi	front-office e funzioni ausiliarie	addetto food	commesso di rosticceria, macellaio specializzato provetto, ...
		addetto non food	commesso di libreria, addetto alla vendita di autoveicoli, ...
	servizi generali	addetto amministrativo	contabile, fatturista, stenodattilografo, ...
		addetto manutenzione/ assistenza	operaio specializzato, addetto al collaudo, ...
		addetto logistica/gestione magazzino food	addetto al controllo e verifica merci, magazziniere, ...
		addetto logistica/gestione magazzino no food	operaio qualificato, magazziniere, ...
		addetto al servizio	vetrinista, propagandista scientifico rilevatore di mercato, ...
	promozione e commercializzazione		

- **L'accordo sindacale prevede che per ottimizzare la realizzazione dell'attività formativa dell'apprendista il datore di lavoro può includere nel piano formativo individuale anche alcune competenze di profilo riferite ad altri specifici profili formativi.**
- **L'erogazione della formazione potrà essere organizzata avvalendosi di profili professionali che abbiano competenze «coerenti» per il percorso formativo dell'apprendista.**
- **Non sono richiesti, tuttavia, particolari titoli di studio del soggetto formatore.**
- **I formatori potranno essere figure interne o esterne all'azienda, ovvero anche direttamente il datore di lavoro.**

La formazione può essere effettuata anche in modo non «formale»; vale a dire che l'azienda non ha la necessità di individuare locali idonei in cui effettuare tale formazione ma essa potrà avvenire liberamente anche durante l'attività lavorativa.

La formazione può essere svolta in piena libertà del datore di lavoro: in aula, on the job, tramite formazione a distanza.

Resta ferma la possibilità per il datore di lavoro di far svolgere all'apprendista corsi esterni organizzati da soggetti accreditati dalle Regioni ma anche da strutture non accreditate, purché tali corsi, per contenuti e soggetti formatori, siano coerenti con il profilo dell'apprendista.

Il concetto di «coerenza» delle competenze professionali dei soggetti formatori richiesto dall'accordo sindacale non ha una specifica definizione; tuttavia, si ritiene che esso debba essere interpretato in modo elastico e senza una esasperazione dell'interpretazione letterale del termine.

La durata della formazione

- L'accordo prevede una specifica tabella che regola la durata della formazione nel percorso di apprendistato.
- La principale novità è che l'accordo, nel rispetto della legge, fissa in alcuni casi un impegno formativo anche inferiore a 120 ore (il vincolo delle 120 ore è fissato solo nel caso di formazione gestita dalle Regioni e finanziata con i fondi pubblici).

Tabella A			
Profili professionali	Ore complessive di formazione	Ore formazione minima primo anno	Ore formazione trasversale complessiva
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	480 (per gli apprendisti in possesso di diploma di istruzione Superiore di 2° grado o di laurea universitaria 400 ore)	120	80
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	400	100	80
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	360	90	80
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	280	80	60
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	240	120	60

Tabella B - Ripartizione della formazione trasversale per annualità			
Profili professionali	1° annualità	2° annualità	3° annualità
Approfondite conoscenze tecnico-scientifiche e capacità di divulgazione delle proprie competenze (inquadramento finale al 2° livello)	40	28	12
Particolari conoscenze tecniche ed approfondita conoscenza tecnico-pratica (inquadramento finale al 3° livello)	40	28	12
Specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 4° livello)	40	28	12
Normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche (inquadramento finale al 5° livello)	30	20	10
Semplici conoscenze pratiche (inquadramento finale al 6° livello)	30	30	0

Il referente «interno» e la certificazione della formazione

- **Prevista la figura di «referente interno» per l'apprendista che prende il posto del tutor che continua, tuttavia, a rimanere nei casi di apprendistato con formazione curata dalla Regione.**
- **La nuova figura di «referente interno» può essere il titolare, un socio o un familiare coadiuvante, e deve possedere un inquadramento almeno pari al livello dell'apprendista; per rivestire il ruolo di referente interno non è necessario partecipare a corsi esterni specifici come per la figura del tutor.**
- **Se il corso viene svolto con strutture esterne all'azienda (accreditate o meno dalla Regione) è necessario individuare il «referente» per l'apprendista di tali strutture.**

- **Rispetto alla figura del tutor, non è necessario che il referente interno partecipi a specifici corsi di formazione per il ruolo.**
- **La certificazione della formazione, che sostituisce il libretto formativo in attesa della sua istituzione, è prevista solo al termine del rapporto di apprendistato.**
- **In chiave ispettiva è opportuno che le parti periodicamente annotino la formazione effettuata.**
- **Non sono previste formalità specifiche per tale certificazione e quindi deve ritenersi idoneo ogni mezzo volto a dimostrare che sia stata effettuata la formazione prevista dal contratto collettivo (ad esempio, un registro senza alcuna vidimazione con l'elenco delle ore effettuate, il soggetto formatore, le materie oggetto di formazione e la firma dell'apprendista).**

**Confapi: sottoscritto l'accordo interconfederale sull'apprendistato
professionalizzante il 9 febbraio 2010**

- **Sottoscritto l'accordo quadro interconfederale sull'apprendistato professionalizzante nelle Pmi da parte di Confapi e confederazioni dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil, con l'introduzione di molte novità nella gestione dell'apprendistato professionalizzante in azienda.**
- **Le aziende che applicano i contratti di lavoro Confapi sono 120mila, per 2.300.000 occupati.**
- **Le imprese che applicano contratti di lavoro Confapi, potranno svolgere la formazione direttamente in azienda, con il riconoscimento del ruolo educativo assunto dal tutor aziendale e dal processo lavorativo in sé.**

- ***L'ente bilaterale, comunque, vigilerà sulla qualità del piano formativo e sulla sua correttezza, collaborando con l'azienda formatrice nell'attuazione del piano stesso e nella valutazione degli obiettivi raggiunti.***
- ***Previo il benestare di Confapi, la Pmi formatrice potrà certificare la qualifica dell'apprendista che ha svolto il periodo di formazione.***
- ***Resta necessaria la presenza di tutor con esperienza e capacità adeguate e la supervisione della bilateralità Confapi/rappresentanze sindacali.***

L'accordo :
formazione esclusivamente aziendale e capacità
formativa

- **Si intende quella formazione che è integralmente ed esclusivamente erogata a cura dell'azienda, all'interno e/o all'esterno, della stessa ai sensi della normativa vigente ed a ciò abilitata dal C.C.N.L. di riferimento ,**

- **restando stabilito che tale attività formativa andrà definita nell'ambito di un piano formativo elaborato a cura dell'azienda, sulla base delle indicazioni contenute nel C.C.N.L. di riferimento e da depositare , entro il termine previsto per la comunicazione dell'assunzione dell'apprendista al Centro per l'Impiego competente, presso l'ente bilaterale ,che deve esprimere sul piano formativo il parere di conformità entro 20 giorni dal deposito**

- **trascorsi i quali, i soli piani formativi relativi a qualificazioni professionali contemplate nei rispettivi C.C.N.L. di categoria saranno considerati comunque conformi mentre per le sole qualificazioni professionali non contemplate nei rispettivi C.C.N.L. si renderà necessaria una previa intesa esplicita delle parti contrattuali di riferimento.**

L'accordo "capacità formativa"

- **Si intende la capacità dell'azienda di erogare formazione interna, desumibile dalla presenza di risorse umane e materiali idonee a trasferire competenze. ,per cui risulta fondamentale la presenza di un tutor con formazione, esperienze e conoscenze adeguate che sia di costante riferimento per l'apprendista.**
- **L'Accordo prevede altresì che risulterà opportuno favorire modalità di formazione interne all'azienda qualificate e adeguate alle reali esigenze produttive,riservando nella prima annualità di contratto di apprendistato almeno il 30% del monte ore annuo complessivo di formazione previsto dai C.C.N.L. per ogni profilo formativo alla formazione trasversale e di base**

Altri aspetti significati dell'Accordo appaiono i seguenti

- per le annualità successive alla prima il C.C.N.L. di riferimento definirà sia la percentuale del monte ore annuo da dedicare alla formazione trasversale e di base, sia la percentuale di detto monte ore da somministrarsi a cura dell'ente bilaterale, al fine di verificare le competenze acquisite e valorizzarle
- l'azienda che pratica "formazione interna" deve dichiarare nel piano formativo di essere in possesso di competenze in grado di erogare un'adeguata formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, tramite risorse umane idonee a trasferire tutte le competenze e conoscenze previste dal piano formativo stesso.

A tal fine si prevede la presenza di un tutor per l'apprendistato, interno od esterno, purché dotato di idonee competenze acquisite anche nell'ambito di un percorso formativo di 16 ore promosso dall'ente bilaterale direttamente o tramite gli Enti di formazione accreditati presso la Regione e convenzionati con l'ente bilaterale stesso ;

Segue ... Altri aspetti significati dell'Accordo appaiono i seguenti

- **nelle imprese fino a 15 dipendenti il datore di lavoro può svolgere direttamente, fin dall'avvio della attività formativa, la funzione di tutor per l'apprendistato, con il compito di seguire l'attuazione dell'intero programma formativo ;**
- **nelle imprese con più di 15 dipendenti il datore di lavoro delega tale funzione ad un soggetto interno con qualifica professionale almeno pari o preferibilmente superiore a quella che l'apprendista dovrà raggiungere al termine del periodo di apprendistato, o, alternativamente, ad un soggetto esterno all'azienda, individuato nell'ambito della bilateralità espressione delle Parti firmatarie e, comunque, localmente accreditato alla formazione ai sensi della normativa regionale vigente.**

L' accordo

In merito alle modalità di erogazione della formazione si prevede che :

- **la formazione, interna e/o esterna, a carattere trasversale e di base può essere erogata utilizzando ad esempio modalità quali: lezioni in aula, seminari, esercitazioni singole o di gruppo, testimonianze, visite aziendali, distribuzione di dispense, proiezione di filmati audio/video, formazione a distanza (FAD) e strumenti e-learning, nonché ogni altro strumento idoneo a raggiungere il fine.**

- **Nelle ipotesi di formazione a distanza e di strumenti e-learning l'attività di accompagnamento potrà essere svolta anche in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o videocomunicazione da remoto – la formazione, interna e/o esterna, a carattere professionalizzante che avviene in ambito lavorativo riconosce il valore formativo dell'attività lavorativa svolta con l'apporto del tutor aziendale ;**
- **in tutti i casi la formazione, sia trasversale e di base che professionalizzante, dovrà avvenire con modalità coerenti rispetto alle specifiche finalità formative e tali da realizzare in modo efficace lo scopo dell'intervento formativo medesimo.**

L'accordo

Per la durata e contenuti della formazione, è indicato che:

- **è affidato all'ente bilaterale preposto il compito di verificare la conformità al C.C.N.L. del contratto di apprendistato con annesso percorso formativo ,con la precisazione che la durata, i contenuti del percorso formativo e le modalità di erogazione della formazione dovranno essere coerenti con l'obiettivo di acquisizione di specifiche competenze, sia di base che tecnico - professionali,per il conseguimento di una delle qualifiche individuate dalle declaratorie presenti nei C.C.N.L;**
- **i C.C.N.L., nel recepire l'Accordo, definiranno la suddivisione tra formazione trasversale e di base e formazione professionalizzante e potranno inoltre individuare qualificazioni professionali non contemplate negli attuali C.C.N.L..**

Altri aspetti interessanti dell'Accordo concernono le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ed il libretto formativo.

- **In ordine alle prime, è stabilito che al termine del rapporto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro attesta l'avvenuta formazione e comunica all'interessato e all'ente bilaterale l'acquisizione della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo la normativa vigente ,**
- **mentre sul secondo si prevede che la formazione erogata v sia registrata sul "libretto formativo del cittadino" in base a quanto previsto dai CC.N.L. di categoria e dalla legge ,restando inteso che in mancanza di tale libretto la formazione può essere registrata su appositi supporti informatici e/o su fogli firmati.**

Apprendistato: alta formazione

- L' apprendistato per l' **acquisizione di un diploma** o per **percorsi di alta formazione** , riservato ai giovani da **18** (ovvero da 17 se il giovane ha acquisito una qualifica professionale a norma della L. 53/2000 e del D.Lgs. 76/2005) a **29** anni (da intendersi 29 anni e 364 giorni: Min. lav., circ. 30/2005), è finalizzato al conseguimento di un **titolo di studio di livello secondario , universitario , di alta formazione** e di specializzazione tecnico superiore (art. 50 D. Lgs. 276/2003).
- *Il contratto, dal 25.6.2008, può essere attivato anche per i **dottorati di ricerca** (art. 23 D.L. 112/2008, conv. in L. 133/2008).*

REGOLAMENTAZIONE DEL CONTRATTO

- **Le regole per la disciplina del contratto e la durata dello stesso sono rimesse alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative (art. 50 D. Lgs. 276/2003).**

**Il Ministero del lavoro (circ. 2/2006) ha
altresì precisato:**

- a) Il contratto è stipulabile anche se il contratto collettivo non ha ancora definito la relativa disciplina;**

- b) è possibile stipulare il contratto per alta formazione anche se il giovane ha già concluso precedenti contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere e/o professionalizzante**

- c) non opera il termine massimo di sei anni**

FORMA SCRITTA

- Il contratto di lavoro deve essere stipulato in forma scritta *ad substantiam* e deve indicare:
 - ✓ la **qualifica** da conseguire
 - ✓ la **durata** del contratto
 - ✓ il **piano formativo individuale** finalizzato a garantire la fissazione del percorso formativo dell'apprendista.
- Il **piano formativo individuale** dovrà essere allegato al contratto di apprendistato a pena di nullità dello stesso (Min. lav., circ. 40/2004).

FORMAZIONE:

- I percorsi di apprendistato di alta formazione non presuppongono necessariamente una scissione tra attività lavorativa e frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore.
- L'attività svolta in azienda, così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali e istituti formativi, potrà dunque integrare pienamente il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

REGIONI CHE HANNO LEGIFERATO IN MATERIA DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Il presente percorso è operativo in quelle regioni e province autonome che hanno sottoscritto con le parti sociali e il Ministero del lavoro il relativo accordo; in particolare:
 - ✓ Provincia di Bolzano;
 - ✓ Provincia di Trento;
 - ✓ Emilia Romagna;
 - ✓ Lombardia; *Con accordo del 20/10/2009 è stato siglato dalla Regione Lombardia il protocollo che regola l'apprendistato per percorsi di alta formazione. E' a carattere sperimentale, per il periodo 2009 2013 e finalizzato al raggiungimento di titoli di livello universitario di I e II livello nonché per il dottorato. Per un massimo nei primi due casi di 30 mesi e di 48 mesi per il dottorato.*
 - ✓ Marche;
 - ✓ Veneto;
 - ✓ Piemonte;
 - ✓ Liguria;
 - ✓ Toscana;
 - ✓ Sicilia.