

L'APPRENDISTA VENETO IN FORMAZIONE

Il contratto di apprendistato, anche alla luce di quanto previsto dalla recente riforma del mercato del lavoro, rappresenta sempre più lo strumento contrattuale privilegiato per favorire l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Com'è noto, il T.U. n. 167/2011 rivoluziona tale tipologia di contratto di lavoro sia per quel che concerne l'aspetto contrattuale, sia per l'aspetto formativo dell'istituto in parola; in ossequio ai dispositivi legislativi, nel termine del 26 aprile 2012 è avvenuta una nuova legiferazione da parte dei Contratti Collettivi Nazionali di Settore e da parte delle Regioni, determinando quadri regolatori differenti ed eterogenei.

In particolare in Veneto – limitatamente alla formazione degli apprendisti con contratto di apprendistato per la qualifica e diploma professionale, e quello professionalizzante e di mestiere – la Regione e tutte le Parti Sociali hanno sottoscritto, in data 23 aprile 2012, un apposito Accordo per impostare e regolamentare la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, nonché per individuarne le modalità di finanziamento. La suddetta intesa è stata recepita e ratificata nella Delibera di Giunta Regionale del Veneto n. 736 del 2 maggio 2012.

Diversamente, un Protocollo d'Intesa, datato 31 luglio 2012 - sottoscritto dalla stessa Regione Veneto, dalle OO. SS., dall'Ufficio Scolastico Regionale e dalle Università presenti sul territorio – recepisce e disciplina i contenuti previsti dal T.U. n. 167/2011 per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

In merito alla prima tipologia di apprendistato – vale a dire quella finalizzata al conseguimento di una qualifica o un diploma professionale – l'accordo prima richiamato prevede una componente di formazione interna o esterna all'azienda erogata da Organismi Formativi accreditati presso la Regione, ed una componente di formazione aziendale svolta secondo le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva.

La durata annuale della formazione "pubblica" è pari a 440 ore, articolata in 320 ore di formazione esterna e 120 ore di formazione interna all'azienda per gli apprendisti di età inferiore ai 18 anni; all'opposto, 320 ore di formazione interna e almeno 120 ore di formazione esterna all'azienda se si tratta di apprendisti maggiorenni.

Tali percorsi formativi devono essere realizzati in modalità *learning week*, con una durata di 5 giorni per un totale di 40 ore settimanali, e quindi, almeno 8 *learning week* per soddisfare quanto stabilito nell'Accordo del 23 Aprile. Si tratta, in sostanza, di settimane full immersion di apprendimento e acquisizione di esperienza attraverso lezioni, seminari, project work, testimonianze, case history, visite aziendali etc. Il monte ore di formazione può essere erogato direttamente al singolo apprendista oppure prevedendo la realizzazione di piccoli gruppi

omogenei di apprendisti, la cui organizzazione e gestione è attribuita agli Organismi di formazione.

E' previsto, inoltre, il riconoscimento di crediti formativi in ingresso, che consentono ai beneficiari una riduzione del monte ore annuo di formazione esterna, fermo restando il limite di 120 ore. E' possibile quindi uno "sconto" se si tratta di apprendisti con almeno un anno di scuola secondaria di secondo grado superato positivamente o con esperienza lavorativa pregressa. Va sottolineato, infine, che i destinatari dell'attività di formazione in questione devono essere soggetti di età compresa tra i 15 e i 25 anni (art. 3 co. 1 T.U. n.167/2011).

Diversamente regolata e disciplinata è la formazione rivolta ai giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere. In tal caso il monte ore formativo è differenziato in base al titolo di studio dell'apprendista al momento dell'assunzione; dunque sono previste 120 ore di formazione di base e trasversale per gli apprendisti in possesso di licenza elementare o media (nei primi 3 anni), 80 ore per coloro in possesso di qualifica professionale di diploma (da svolgere nei primi 2 anni), e infine, per i laureati l'obbligo formativo ammonta a 40 ore, da assolvere obbligatoriamente nel primo anno del rapporto.

Nel suo percorso formativo, articolato in moduli da 40 ore ciascuno, l'apprendista deve acquisire competenze sociali, civiche, linguistiche, digitali e assimilare spirito di iniziativa e imprenditorialità, mediante seminari formativi, project work, casi aziendali, testimonianze etc. I moduli prima richiamati possono essere completati secondo tre diverse opzioni:

- mezza giornata a settimana, da concludere in un periodo massimo di 4 mesi;
- una giornata a settimana, da concludere in un periodo massimo di 2 mesi;
- settimana piena, erogazione in modalità *learning week*

E' ammesso il riconoscimento di crediti formativi all'apprendista, il quale, avendo cessato il proprio contratto di lavoro, abbia completato un modulo di formazione base e trasversale; quindi nel caso di avvio di un secondo contratto di apprendistato, lo stesso apprendista sarà tenuto alla formazione di base e trasversale per i moduli mancanti, senza dover ripetere il modulo già concluso.

Punto di assoluto interesse della presente disciplina regionale è, senza dubbio, il finanziamento della formazione del giovane lavoratore. Quest'ultimo avrà a disposizione un voucher per la frequenza ad ogni singolo modulo di 40 ore di formazione di base e trasversale pari a 320 euro, che sarà riconoscibile qualora lo stesso apprendista abbia realizzato una frequenza di almeno l'80% del monte ore previsto.

Infine – come anticipato in precedenza – per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca, vi è da registrare l'accordo siglato, in data 31 luglio 2012, dalla Regione Veneto, dalle OO. SS., dall'Ufficio Scolastico Regionale e dalle Università presenti sul territorio. In base a tale intesa, le università si impegnano a realizzare alcuni master per i giovani laureati modellati sulle specifiche esigenze delle imprese che intendono sfruttare l'accordo. Queste ultime garantiscono il ricorso al

contratto d'apprendistato, mentre la Regione fa la sua parte finanziando la formazione tramite voucher o costi standard.

In definitiva, quello dell'accesso al mondo del lavoro attraverso il contratto di apprendistato rappresenta un' assoluta priorità – peraltro contenuta nel Patto per il Veneto 2020 – non foss'altro per i numeri, che vedono quasi 40000 giovani assunti soltanto con il contratto di apprendistato professionalizzante nell'anno 2011. Una priorità che acquista fondamentale importanza in una regione – come quella del Veneto – dove la disoccupazione dei giovani tra i 15 e i 24 anni è salita dall'8,4% al 19,9% negli ultimi 5 anni, e dove la fetta di popolazione che non studia e non lavora è praticamente raddoppiata nell'ultimo lustro, passando dal 7,9% del 2007 al 14,2% del 2012.