

## **Via libera agli standard formativi per l'apprendistato**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione e il Ministero dell'Economia, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 296 del 21 dicembre 2015, il decreto 12 ottobre 2015, il quale definisce, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione di percorsi di:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Confprofessioni accoglie la notizia con soddisfazione, avendo da sempre considerato l'apprendistato una formula contrattuale di particolare interesse, poiché in grado di agevolare realmente la transizione studio-lavoro dei giovani sul modello delle più virtuose esperienze europee. Il tema è di grande rilevanza, specie se si considera che solo l'avviamento di percorsi di alternanza scuola-lavoro può risolvere il problema del disallineamento del sistema educativo con le professionalità richieste dalle imprese, vero vulnus esistente nel mercato del lavoro italiano. D'altra parte, il settore degli studi professionali, anche in ragione di una normativa contrattuale che valorizza e facilita l'accesso all'istituto, vanta un numero percentuale di apprendisti superiore agli altri comparti.

Il testo del Ministero chiarisce inoltre alcuni dubbi riguardanti la regolamentazione e l'attivazione dell'apprendistato per il praticantato, che rappresenta un valido strumento per preparare i giovani alla futura attività professionale, garantendo allo stesso tempo adeguate tutele normative ed economiche.

### **Requisiti del datore di lavoro**

Il decreto, in primo luogo, stabilisce i requisiti che il datore di lavoro deve possedere per poter ricorrere a tali tipologie contrattuali. In particolare, la parte datoriale deve disporre di adeguati spazi e idonea strumentazione per consentire lo svolgimento della formazione e garantire la presenza di uno o più tutor aziendali.

### **Durata**

**La durata del contratto non può essere inferiore a 6 mesi** e non può in ogni caso essere superiore a:

- a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale (uno se si è in possesso della qualifica nel medesimo ambito);
- c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

La durata di tali tipologie di rapporti di apprendistato può essere prorogata fino ad un anno qualora: l'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi sub a) e sub b), per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche; l'apprendista non abbia terminato con successo uno dei citati percorsi.

La durata dei contratti di apprendistato di alta formazione è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi, mentre quello di ricerca non può superare i 3 anni.

**La durata massima dei contratti di apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche è definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato (18 mesi).**

## Formazione

L'organizzazione didattica dei percorsi in apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna.

Gli standard formativi dell'apprendistato sono quelli di seguito indicati:

PERCORSO DI FORMAZIONE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO	LIMITI FORMAZIONE ESTERNA
Istruzione e formazione professionale regionale	Definiti dalle Regioni in attuazione degli artt. 17 e 18, d.lgs. n. 226/2005	60% dell'orario obbligatorio per il primo e secondo anno, al 50% per il terzo e quarto anno
Istruzione secondaria superiore	d.P.R. n. 87, 88, 89/2010	70% dell'orario obbligatorio per il secondo anno, 65% per il terzo, quarto e quinto anno
Istruzione degli adulti	Decreto 12 marzo 2015	Primo livello: 60% Secondo livello: 70% per il primo periodo didattico, 65% per il secondo e terzo periodo
Specializzazione tecnica superiore	Definiti dalle Regioni in attuazione degli artt. 9 e 10, d.P.C.M. del 15 gennaio 2008	50% dell'orario ordinamentale
Studi universitari	Definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti	60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario

Istruzione tecnica superiore	Definiti dalle Regioni in attuazione degli artt. 6-8, d.P.C.M. del 15 gennaio 2008	60% dell'orario ordinamentale
Alta formazione regionale	Definiti nell'ambito degli ordinamenti regionali vigenti	60% dell'orario ordinamentale

La formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

**Il piano formativo individuale è redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro** (secondo il modello allegato al decreto) e può essere modificato nel corso del rapporto.

Per quel che concerne l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, gli standard formativi, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, redatto dal datore di lavoro in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale. In tale ipotesi la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto, mentre quella esterna non è obbligatoria.

### **Diritti e doveri**

L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, deve assicurare all'apprendista la conoscenza degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato; dei contenuti del protocollo e de piano formativo individuale; delle regole comportamentali afferenti al doppio "status" di studente e lavoratore.

### **Tutor**

Il datore di lavoro e l'istituzione formativa devono nominare due tutor che svolgono la funzione di raccordo didattico e organizzativo, affiancando l'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo concreto svolgimento.

Il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, ha il compito di:

- favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa;
- assistere l'apprendista nel percorso di formazione interna;
- trasmettere le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative;
- fornire all'istituzione formativa, in collaborazione con il tutor formativo, ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi;
- compilare, insieme al tutor formativo, alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista (allegato al decreto), che garantisce l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista.

### **Certificazione delle competenze**

Gli apprendisti hanno diritto alla validazione delle competenze, anche nei casi di abbandono e risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

Ai fini della valutazione e della certificazione finale e, laddove previsto dall'ordinamento, dell'ammissione all'annualità successiva, l'apprendista deve aver frequentato almeno i tre quarti della formazione interna ed esterna di cui al piano formativo individuale.

Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, quando previsti dagli ordinamenti di riferimento, si effettuano tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel pfi.

In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, è rilasciato all'apprendista una certificazione delle competenze che consenta la registrazione dei dati anche sul libretto formativo del cittadino.