


# Pianificazione Operativa Territoriale



TU Apprendistato - D.lgs. 167/2011

# LA RIFORMA DELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

## D.lgs. 167/2011

Il TU (composto da soli 7 articoli) dell'Apprendistato è entrato in vigore il 25 ottobre 2011



Le Regioni (e le Parti Sociali) entro il 25 aprile 2012

Adeguare il proprio quadro normativo regionale se esistente/  
Adottare Regolamentazioni in materia in relazione a quanto indicato nel TU

**Puntualizzata natura contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani**

Divieto di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa  
Possibilità di recedere il contratto da entrambe le parti (lavoratore/datore di lavoro)

**Nuova denominazione delle tre tipologie di apprendistato: unico contratto con tre obiettivi formativi**

Regole contrattuali comuni ma diverse regolamentazioni per le tre tipologie di formazione

**Per la parte contrattuale la disciplina dell'apprendistato è rimessa, alla contrattazione collettiva a livello nazionale o ad accordi interconfederali**

**Forma scritta del contratto, del patto di prova e del Piano Formativo Individuale (da definire entro 30 giorni dalla stipula del contratto)**



**Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante (CCNL)**

**OPPURE**

**Possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio**

**Presenza di un Tutore o Referente Aziendale**

Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali

Possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione della Qualifica professionale ai fini contrattuali e delle Competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi e anche nei percorsi di istruzione degli adulti

Registrazione della formazione effettuata e della Qualifica professionale a fini contrattuali nel Libretto formativo del cittadino

Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato

Assunzione dei lavoratori in mobilità, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale



Tutele assicurativo/previdenziali riconosciute agli apprendisti:

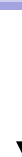
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso  
(e in ogni caso fino a 3 in assenza di lavoratori specializzati)

Dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 è previsto uno sgravio contributivo del 100% per i primi tre anni di contratto per imprese fino a 9 dipendenti



Dal 2012 il MLPS destinerà annualmente alle attività di formazione in apprendistato fino ad un massimo 200 milioni di euro



Il 50% è destinato prioritariamente al contratto professionalizzante o contratto di mestiere



CONFERMA  
Apprendistato:  
canale privilegiato di accesso dei  
giovani al mondo del lavoro

Assunzione di nuovi apprendisti se il datore ha stabilizzato il 50% degli apprendisti precedentemente assunti nell'ultimo triennio (con l'esclusione dal computo dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa)

Per i primi 3 anni dall'entrata in vigore della legge di riforma, la percentuale è del 30%.

Sino a quando non sarà operativo il libretto formativo la registrazione della formazione è sostituita da apposita dichiarazione del datore di lavoro. (si prevede di definire uno schema)



Innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati dall'attuale 1/1 a 3/2

Durata minima di sei mesi del periodo di apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività stagionali e fatte salve le eccezioni previste nel T.U.



Accordo Stato/Regioni per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comuni acquisite in apprendistato  
(19 aprile 2012)

Apprendimento permanente (Capo VII DDL Riforma del MDL):

- ✚ costruzione di sistemi integrati territoriali, in modo condiviso con le regioni e le autonomie locali;
- ✚ piani di intervento triennali:
  - sostegno alla costruzione di percorsi di apprendimento formale, non formale ed informale
  - riconoscimento di crediti formativi e certificazione degli apprendimenti acquisiti;
  - fruizione di servizi di orientamento lungo tutto il corso della vita



Accordo interconfederale Apprendistato (Confindustria, CGIL, CISL e UIL)  
(18 aprile 2012)

# ELEMENTI PRINCIPALI ACCORDO INTERCONFEDERALE APPRENDISTATO (Confindustria, CGIL, CISL e UIL) 18 aprile 2012



## FINALITA'

Dare piena operatività al TU sull'apprendistato entro il termine del periodo transitorio (lo scorso 24 aprile) con riferimento, in particolare, alla tipologia professionalizzante. La disciplina delineata nell'Accordo opera in maniera sussidiaria e cedevole rispetto ai CCNL.

## PERIODO DI PROVA

La durata è disciplinata dai CCNL di categoria applicati sulla base dell'inquadramento professionale attribuito all'apprendista

## APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE

Le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro luglio per definire un accordo che abbia valore sussidiario e cedevole rispetto alla contrattazione collettiva delle diverse categorie



## INCENTIVO NORMATIVO

Le parti hanno scelto di adottare l'ipotesi di sotto inquadramento fino a due livelli rispetto all'obiettivo finale del contratto di apprendistato

## PREAVVISO DEL RECESSO

15 giorni secondo le modalità ex art. 2118 c.c.

## TUTORE O REFERENTE AZIENDALE

Nel Piano Formativo Individuale si individua un tutore o un referente aziendale inserito in azienda con competenze adeguate rispetto al percorso che l'apprendista dovrà svolgere.

## DURATA MASSIMA

Per l'apprendistato professionalizzante è determinata dai CCNL vigenti. Nel caso in cui si preveda un termine superiore, questi percorsi formativi sono ridotti a 3 anni. I CCNL potranno individuare specifiche figure per le quali si potrà ipotizzare una durata massima di cinque anni (indicazione interpello MLPS 40/2011).



### DURATA MINIMA FORMAZIONE TECNICO - PROFESSIONALE

- ✚ 80 ore (comprensiva di quella sulla formazione sulla sicurezza specifica del profilo ai sensi dell'Accordo Stato - Regioni del 21 dicembre 2011);
- ✚ la formazione dovrà trattare anche temi dell'innovazione di processo, prodotto e contesto;
- ✚ la formazione professionalizzante potrà essere integrata da quella pubblica se attivata dalle Regioni.

### PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE

L'Accordo fornisce in allegato un formato standard. Gli standard professionali sono quelli già previsti nei CCNL.

Il format definito dall'accordo prevede che siano indicati i seguenti elementi:

- ✚ titoli di studio posseduti e percorsi d'istruzione frequentati anche se non terminati
- ✚ eventuale formazione extra scolastica
- ✚ esperienze professionali, anche in apprendistato, pregresse.

Il PFI contiene le indicazioni relative alle competenze tecnico specialistiche ritenute idonee per il conseguimento della qualifica professionale individuata alla fine del periodo formativo in apprendistato.

### MODALITA' EROGAZIONE FORMAZIONE

Si prevede il ricorso anche alla modalità on the job e l'affiancamento. Il modello di Piano Formativo Individuale ne individua anche ulteriori ma in ogni caso non esaustive.



### REGISTRAZIONE FORMAZIONE

In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'Accordo allega un Modello utilizzabile per la registrazione delle competenze acquisite e la relativa qualifica professionale acquisita. Il modello specifica che si indichi il monte ore di formazione e le modalità di erogazione per le diverse competenze previste (generali/specifiche, insegnamento).

ATTO FORMALE DI RECEPIMENTO



- ✚ Legge che recepisce le novità del TU, modificando eventuali norme già esistenti, senza atti formali che rimandino al dialogo con le PPSS;
- ✚ Regolamento attuativo di recepimento della norma all'interno di una legge cornice preesistente e conforme con il TU;
- ✚ Accordo con le PPSS atto a definire il quadro nel quale contestualizzare il recepimento dell'istituto a livello regionale.

# APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE (art. 3 D.lgs. 167/2011)

TITOLI CONSEGUIBILI

Qualifica

Diploma professionale

ETA'

15-25 ANNI

DURATA

in considerazione  
della qualifica o  
del diploma da  
conseguire

Non superiore a 3 anni per Qualifica

Non superiore a 4 anni per Diploma

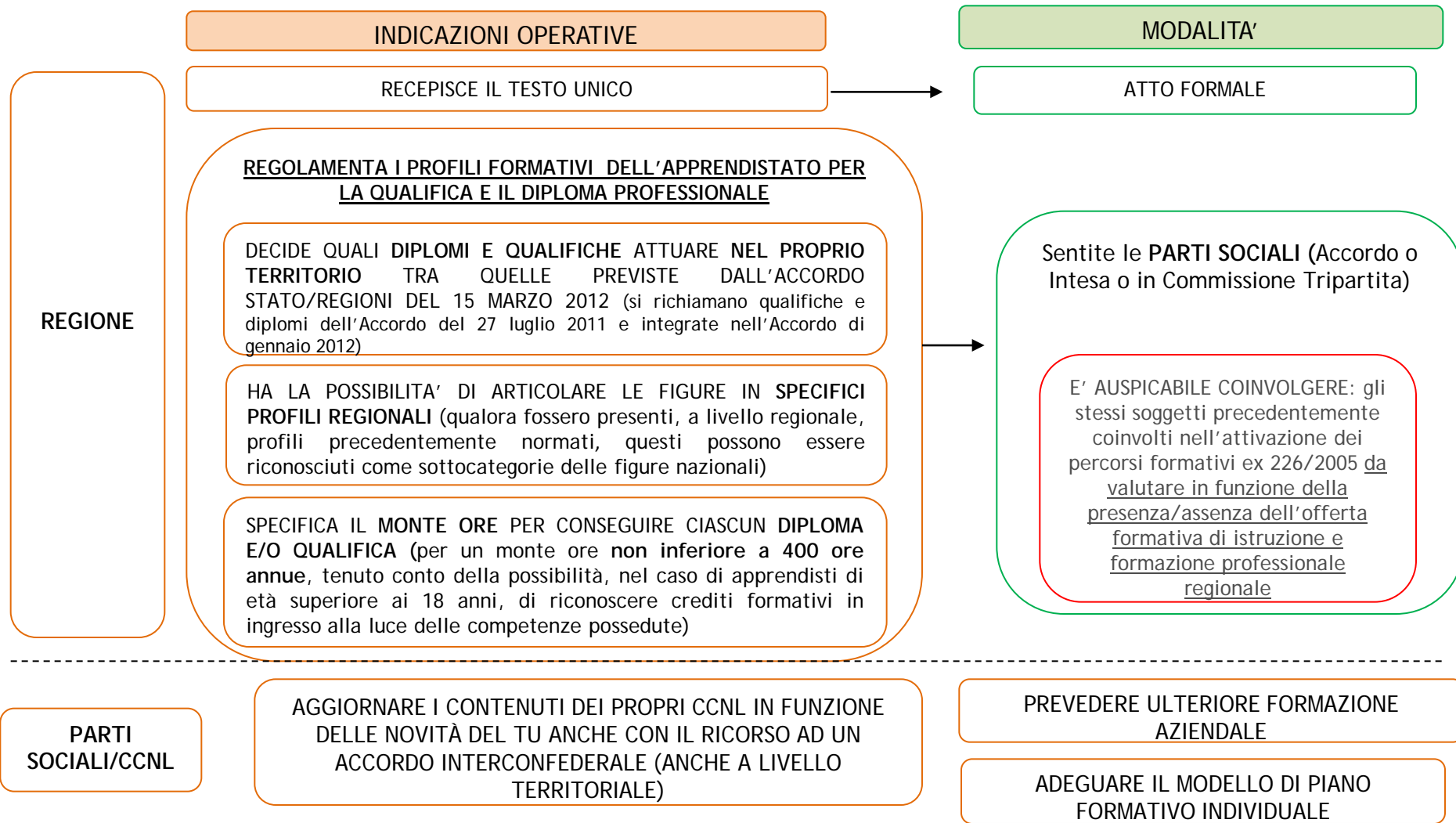


APPROVATO ACCORDO STATO (MIUR-  
MLPS)/REGIONI E P.A. TN E BZ

15 marzo

REGOLAMENTAZIONE DEI PROFILI FORMATIVI  
DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA  
PROFESSIONALE

# APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE (art. 3 D.lgs. 167/2011): RECEPIMENTO



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE (art. 4 D.lgs. 167/2011)

TITOLI CONSEGUIBILI

Qualifica professionale ai fini contrattuali

ETA'

18-29 ANNI (17 per soggetti in possesso di qualifica professionale D.lgs. 226/2005)

DURATA

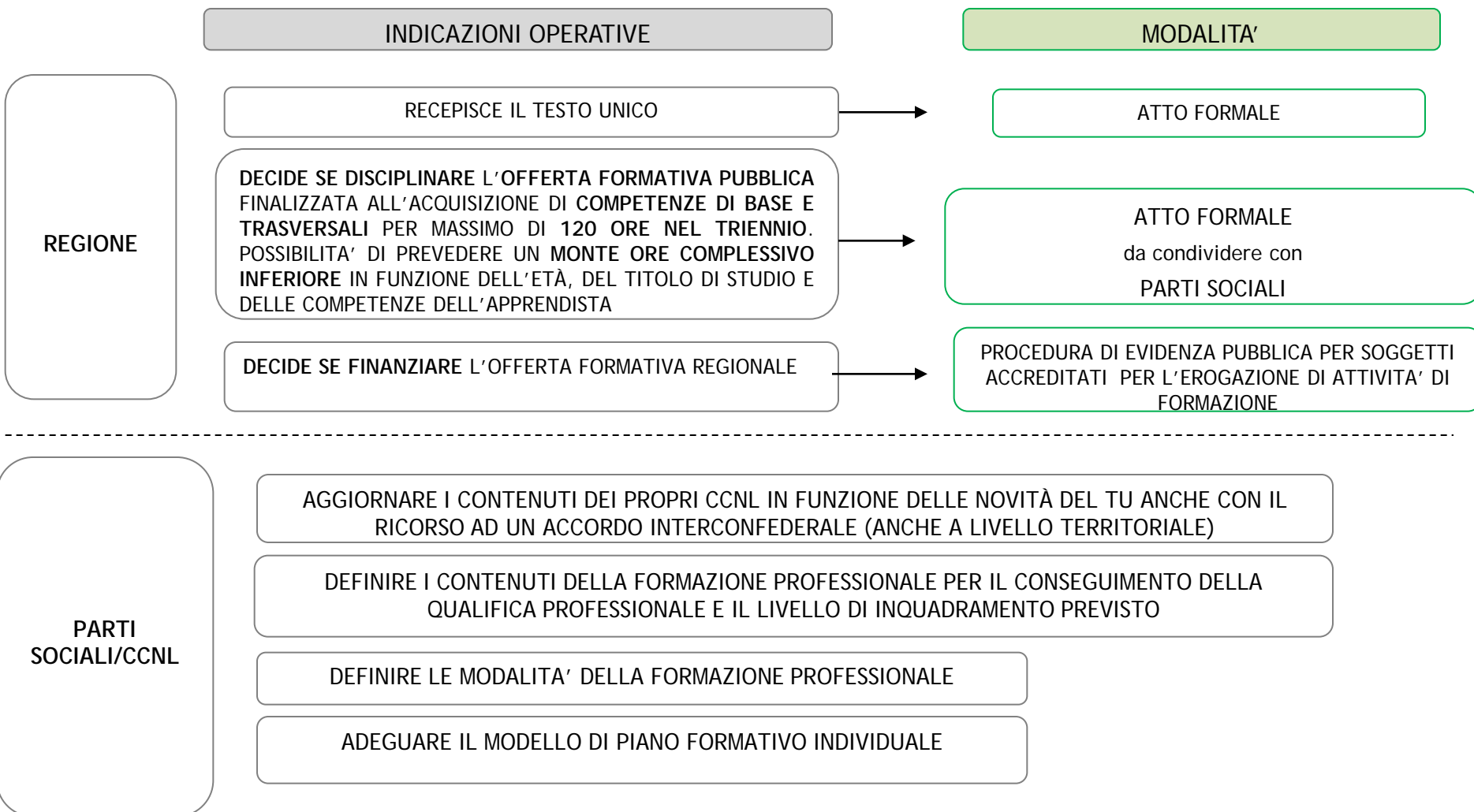
in ragione dell'età e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire

Non superiore a 3 anni

Non superiore a 5 anni per le figure professionali dell'artigianato (interpello n. 40/2011 "figure professionali dell'artigianato" sono tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano che non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani)



# APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE (art. 4 D.lgs. 167/2011): RECEPIMENTO



# APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA (art. 5 D.lgs. 167/2011)

RICERCA: TIPOLOGIA IMMEDIATAMENTE OPERATIVA IN QUANTO INTRODotta DAL TU



ALTA FORMAZIONE

CONVENZIONI AD HOC TRA ENTE FORMATIVO E IMPRESA ED ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA

ALLE CONVENZIONI AD HOC SI PUÒ SEMPRE FARE RICORSO IN ASSENZA DELLE REGOLAMENTAZIONI REGIONALI

PER LE REGIONI CHE HANNO NORMATO FINO ALL'APPROVAZIONE DELLA NUOVA REGOLAMENTAZIONE OPERA QUELLA VIGENTE

PER LE REGIONI CHE NON HANNO NORMATO E' POSSIBILE GIÀ SOTTOSCRIVERE CONVENZIONI AD HOC SULLA BASE DELLA NUOVA DISCIPLINA

TITOLI CONSEGUIBILI

diploma di istruzione secondaria superiore

titoli universitari e dell'alta formazione (compresi dottorati di ricerca e diplomi ITS)

praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali

ETA'

18-29 ANNI (17 per soggetti in possesso di qualifica professionale d.LGS. 226/2005)

Anche se Confprofessioni ha adeguato il proprio contratto con accordo del 29 novembre 2011 ha rinviato ad una successiva regolamentazione entro tre mesi (art. 31)

# APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA (art. 5 D.lgs. 167/2011)



## INDICAZIONI OPERATIVE

## MODALITA'

REGIONE

RECEPISCE IL TESTO UNICO

ATTO FORMALE

REGOLAMENTA E DEFINISCE LA DURATA DEL PERIODO DI APPRENDISTATO PER I TITOLI CONSEGUIBILI CON QUESTA TIPOLOGIA:

- ✚ Obiettivo dell'accordo (ambito di applicazione es. Laurea, Master o Dottorato...oppure accordo unico su tutti gli ambiti che si intendono attivare)
- ✚ Durata massima della componente formativa del contratto distinta per ciascun titolo da conseguire. Previsione di un periodo di proroga o di riduzioni della durata con riconoscimento di CFU conseguiti a seguito di esperienze formative o professionali precedenti alla stipula del contratto di apprendistato
- ✚ Articolazione e Modalità di erogazione delle attività formative
- ✚ Modalità di attestazione dei CFU

ACCORDO  
con  
PARTI SOCIALI, UNIVERSITÀ, ISTITUTI  
TECNICI E PROFESSIONALI, ALTRE  
ISTITUZIONI FORMATIVE E DI RICERCA

PARTI  
SOCIALI/  
CCNL

AGGIORNARE I CONTENUTI DEI PROPRI CCNL IN FUNZIONE DELLE NOVITÀ DEL TU ANCHE CON IL RICORSO AD UN ACCORDO INTERCONFEDERALE (ANCHE A LIVELLO TERRITORIALE)

ADEGUARE IL MODELLO DI PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE