

LAVORO

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

**Formazione sul campo.** Dal 22 giugno per requisiti, durata e formazione il testo di riferimento sarà il Dm del 12 ottobre 2015

# Apprendistato duale presto operativo

## Si applicheranno le regole nazionali anche se non recepite dalle Regioni

PAGINA A CURA DI  
**Gianni Bocchieri**

Trameno di un mese le nuove regole sull'apprendistato duale saranno applicabili in tutta Italia, nonostante finora solo due Regioni (Lombardia e Piemonte) le abbiano recepite con propri atti. Infatti, dopo l'approvazione del decreto ministeriale attuativo (Dm 12 ottobre 2015), scade il 21 giugno il termine entro cui le Regioni dovrebbero adeguare le proprie regolamentazioni alle modifiche normative.

Dopo questo termine, anche senza intervento delle Regioni, saranno applicabili le norme relative ai requisiti dei datori di lavoro, alla durata massima dei percorsi e della formazione esterna, alle competenze dei tutor e alla valutazione delle competenze, definite dallo stesso decreto ministeriale.

Dal 18 maggio sono invece già applicabili le nuove regole retributive per le imprese aderenti a Confindustria, perché è stato firmato l'accordo interconfederale con Cgil, Cisl e Uil, che si aggiunge a quello territoriale lombardo della Confederazione dell'artigianato con Cna, Casartigiani, Claii, Cgil, Cisl, Uil, del 4 marzo.

### SCHEMA ATRE

Le istituzioni formative dovranno svolgere un ruolo centrale per affiancare l'impresa e inserire lo studente in azienda

Nel nuovo quadro così composto l'apprendistato duale diventa molto conveniente anche rispetto ai contratti a tempo indeterminato che per quest'anno potranno ancora contare su una decontribuzione, seppur ridotta del 60% rispetto a quella dell'anno precedente. Dal 1° gennaio 2013, i datori di lavoro usufruiscono di una contribuzione a loro carico pari all'11,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, riconosciuta anche per 12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato.

Inoltre la legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) ha previsto per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo quasi totale, salvo il versamento dell'1,61% relativo all'assicurazione sociale per l'impiego e ai fondi interprofessionali per la formazione, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto.

Per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, il DlgS 150/2015 prevede, a titolo sperimentale fino al 31 dicembre 2016, l'esonero dal contributo sul licenziamento (legge 92/2012) e da quello dell'1,61% per il finanziamento della Naspi e del fondo per la formazione professionale. Inoltre l'aliquota contributiva a carico datore di lavoro è ridotta al 5 per cento.

Nel nuovo schema triangolare, le istituzioni formative diventeranno vere e proprie agenzie formative, impegnate nell'integrazione dello studio e del lavoro, affiancando l'apprendista nel percorso di formazione e di tutoraggio del suo inserimento nell'impresa e il datore di lavoro per la gestione del piano formativo e per l'appren-

dimento in azienda.

A questo punto, il quadro è completo. Mancherebbe solo un raccordo con la disciplina del lavoro minorile, la cui integrale applicazione, in assenza di deroghe legate al valore formativo del lavoro in apprendistato, rischia di non veder decollare il sistema duale in Italia.

Infatti, l'interpretazione fornita dal ministero del Lavoro (risposta all'interpello 11/2016) in base alla quale gli apprendisti di 15 anni siano da considerare bambini, potrebbe determinare l'applicazione integrale della disciplina del lavoro minorile, che è ancora più restrittiva, per i giovani che non abbiano compiuto 16 anni, precludendo loro la possibilità di svolgere in apprendistato attività tipiche dei percorsi di istruzione e formazione professionale (Iefp).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### ON THE JOB

## Allo studio nuovi bonus alle imprese

È in arrivo una nuova fase di incentivi per le imprese che impiegheranno all'interno della propria struttura giovani in apprendistato e tirocinio. Gli strumenti per la nuova spinta al sistema duale, anticipati dal sottosegretario al Lavoro Luigi Bobba nel convegno dedicato da Assolombarda al passaggio «Dalla formazione al lavoro», saranno presentati martedì prossimo, ma il meccanismo è definito.

I bonus, che saranno accreditati secondo un sistema «a sportello», sulla base cioè delle richieste delle singole imprese, saranno graduati in base all'impegno posto all'azienda dalle varie formule, e andranno dai 500 euro circa per tirocini fino ai 1.200-1.500 euro per le forme più strutturate di apprendistato.

Oggi, intanto, il consiglio dei ministri dovrebbe dare il via libera al decreto che fornisce nuovi strumenti all'Anpal, l'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro guidata da Maurizio Del Conte (sivedano i servizi a pagina 3). L'Anpal, in base alle nuove regole, avrà a disposizione anche i dati fiscali, presenti nei database delle Entrate, e sul curriculum, rilevati dall'anagrafe degli studenti del Miur, con l'obiettivo di costruire percorsi il più possibile «su misura» delle persone da ricollocare.

G.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Il contratto.** Le previsioni dei DlgS 81/2015

# C'è il licenziamento se si manca l'obiettivo formativo

Il capo V del decreto legislativo di riordino dei contratti (Dlgs 81/2015) ha modificato l'apprendistato intervenendo sulla disciplina generale e sulle singole tipologie finora contenute nel cosiddetto testo unico sull'apprendistato (Dlgs 167/2011).

La più importante modifica alla disciplina generale, comune a tutte le tipologie di apprendistato, riguarda l'estensione della tutela indennitaria ai licenziamenti ingiustificati, con l'ulteriore specificazione che il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi del contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Tuttavia le modifiche più rilevanti riguardano il rinominate apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e quello di alta formazione e di ricerca, con la nascita di un sistema duale, per cui le due tipologie di apprendistato integrano organicamente formazione e lavoro, al duplice e contestuale scopo del conseguimento di un titolo di studio o di qualificazioni professionali e della promozione dell'occupazione dei giovani.

Rispetto al vecchio testo unico, che prevedeva il conseguimento del diploma e del certificato di specializzazione superiore (lfts) attraverso l'apprendistato di alta formazione e ricerca a partire dai 18 anni di età, la nuova disciplina consente di attivare i percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore a partire dal secondo anno dei percorsi

di istruzione tecnica, professionale e liceale per l'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore e di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Inoltre, dopo il conseguimento della qualifica o del diploma è possibile attivare un contratto di apprendistato professionale, purché la somma dei due periodi di apprendistato non superi il termine massimo fissato dagli accordi interconfederali o dai contratti collettivi nazionali.

Infine, per le due tipologie di apprendistato duale vi è l'esclusione dall'obbligo della pro-

### LASTAFFETTA

All'apprendistato per la qualifica o il diploma può seguire il professionalizzante se i due segmenti rispettano i limiti di durata complessiva

cuzione a tempo indeterminato di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, ai fini dell'assunzione di nuovi apprendisti.

Invece, rimane sostanzialmente invariata la disciplina dell'apprendistato professionalizzante, salvo che per la previsione di poterlo utilizzare, senza limiti di età, per l'assunzione di tutti i percettori di un trattamento di disoccupazione tra quelli riconducibili al decreto di riordino degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria (Dlgs 22/2015) e non solo ai beneficiari di indennità di mobilità, come previsto dal vecchio testo unico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**L'aspetto economico.** Stipendio del 10-20% per lo studio in azienda

# Formazione in aula non retribuita

La novità più rilevante riguarda la disciplina retributiva dell'apprendista. Infatti il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione esterna ed è tenuto al pagamento di una retribuzione del 10% di quella che sarebbe dovuta al lavoratore per la formazione svolta all'interno dell'impresa, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.

Con l'accordo interconfederale tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 18 maggio si è superata qualunque incertezza interpretativa sull'applicabilità di questo nuovo regime retributivo, in assenza di specifici interventi delle parti sociali.

Oltre all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'accordo disciplina anche l'apprendistato di alta formazione e ricerca e prevede una percentuale retributiva per le ore di formazione a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione dovuta, a differenza dell'Intesa lombarda degli artigiani (Confarti-

### QUALIFICA O DIPLOMA

Per le ore di lavoro l'accordo interconfederale stabilisce un trattamento percentuale commisurato all'anzianità

giano, Cna, Casartigiani, Claii, Cgil, Cisl Uil) che ne fissa il minimo al 20% di quella dovuta secondo la progressione stabilita dallo stesso accordo.

Entrambe le intese confermano l'esonero da ogni obbligo retributivo per le ore di studio svolte nell'istituzione formativa presso cui è iscritto l'apprendista.

Per quanto riguarda la retribuzione delle ore di lavoro, l'accordo del 18 maggio stabilisce il trattamento retributivo dell'apprendista del sistema duale in misura percentuale rispetto allo stesso livello di inquadramento direttamente proporzionale all'anzianità di

servizio per quanto riguarda l'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. In particolare, all'apprendista spetta una retribuzione crescente non inferiore al 45% di quella di riferimento rispetto al livello di inquadramento per il primo anno di contratto, fino ad arrivare al 65% nel terzo anno utile al conseguimento della qualifica e al 70% al quarto anno.

Invece viene applicato il sottoinquadramento per l'apprendistato duale di alta formazione e ricerca. L'apprendista

potrà essere inquadrato due livelli sotto quello da raggiungere al termine del percorso nella prima metà del periodo di apprendistato, e di un livello sotto per la seconda metà del periodo di apprendistato, nel caso di durata superiore all'anno. Invece, per i percorsi di durata annuale, il sotto inquadramento è solo di un livello.

Per tutti gli altri aspetti l'accordo interconfederale delle imprese industriali rimanda alla disciplina dei Ccnl sull'apprendistato professionalizzante, nel caso in cui non abbiano previsto una specifica disciplina per l'apprendistato duale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Caratteristiche a confronto

Requisiti, regole e destinatari delle tre tipologie di apprendistato dopo il Jobs act

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Apprendistato professionalizzante	Apprendistato di alta formazione e ricerca
<b>DESTINATARI</b> Giovani tra i 15 ed i 25 anni, in tutti i settori di attività a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore	Giovani tra i 18 e i 29 anni e di 17 anni se in possesso di una qualifica professionale, conseguita anche attraverso il sistema duale. Adulti beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione	Giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, già in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale integrato dal certificato lfts
<b>TITOLI CONSEGUIBILI</b> • qualifica • diploma professionale • diploma di istruzione secondaria superiore • certificato di specializzazione tecnica superiore	• qualificazione contrattuale	• laurea e altri titoli di studio universitari • dottorati di ricerca • diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori • praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
<b>DURATA MASSIMA</b> <b>Percorsi Iefp:</b> • 3 anni per il conseguimento della qualifica; • 4 anni per il diploma professionale <b>Percorsi di istruzione secondaria superiore:</b> • 4 anni <b>Giovani diplomati dei percorsi di formazione professionale</b> che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato di istruzione professionale: • 2 anni <b>Certificato di specializzazione tecnica superiore:</b> • 1 anno	Stabilita dagli accordi interconfederali e i contratti collettivi in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire. In ogni caso, la durata non può superare 3 anni, o 5 per gli artigiani	<b>Percorsi universitari:</b> • durata ordinamentale del percorso <b>Attività di ricerca:</b> • in rapporto alla durata del progetto di ricerca. In ogni caso non superiore a tre anni, salvo proroga di massimo un anno stabilita dalle Regioni in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca; • praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche durata massima prevista per il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato
<b>MONTE ORE DI FORMAZIONE</b> <b>Percorsi Iefp:</b> 990 ore annue <b>Percorsi di istruzione secondaria superiore:</b> 1056 ore annue <b>Giovani diplomati dei percorsi di formazione professionale</b> che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato di istruzione professionale: disciplinato dalle Regioni <b>Certificato di specializzazione tecnica superiore:</b> da 800 a 1000 ore a seconda del progetto	<b>Formazione di base e trasversale:</b> • 120 ore nel triennio • 80 ore se in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore • 40 ore se in possesso di laurea <b>Formazione tecnico professionale:</b> Disciplinata dai Ccnl	<b>Percorsi universitari:</b> definita dall'ordinamento dei percorsi <b>Attività di ricerca:</b> definita dal progetto di ricerca <b>Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche:</b> monte orario previsto per il conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato
<b>FORMAZIONE ESTERNA (MONTE ORARIO MASSIMO)</b> <b>Percorsi Iefp:</b> • 60% per il primo e secondo anno; • 50% per il terzo e quarto anno e per il certificato di lfts; • 65% per l'anno integrativo per l'esame di stato <b>Percorsi di istruzione secondaria superiore:</b> • 70% per il secondo anno • 65% per il terzo, quarto e quinto anno		<b>Percorsi universitari (laurea e dottorato di ricerca):</b> • 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario <b>Percorsi lfts</b> • 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale <b>Percorsi di accesso alle professioni ordinistiche o per attività di ricerca:</b> • non obbligatoria ma quella interna deve essere pari almeno al 20%

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore	Apprendistato professionalizzante	Apprendistato di alta formazione e ricerca
<b>MODALITÀ DI ATTIVAZIONE</b> • Sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto (Dm 12/10/2015) • Sottoscrizione contratto di apprendistato; • Redazione piano formativo individuale (Pfi) • Compilazione dossier individuale	Sottoscrizione del contratto • Redazione del piano formativo individuale	• Sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto (Dm 12/10/2015) • Sottoscrizione contratto di apprendistato; • Redazione piano formativo individuale (Pfi) • Compilazione dossier individuale
<b>DISCIPLINA RETRIBUTIVA PREVISTA DALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE CONFINDUSTRIA - PARTI SOCIALI</b>		
<b>Formazione a carico del datore di lavoro:</b> • 10% retribuzione spettante all'apprendista Formazione presso l'istituzione formativa • nessuna retribuzione <b>Ore di lavoro:</b> • 45% della retribuzione di riferimento rispetto al livello di inquadramento individuato per il 1° anno di contratto • 55% per il secondo anno di contratto • 65% per il terzo anno di contratto • 70% per il quarto anno		<b>Formazione a carico del datore di lavoro:</b> • 10% retribuzione spettante all'apprendista Formazione presso l'istituzione formativa • nessuna retribuzione <b>Ore di lavoro:</b> <b>A. Per i percorsi di durata superiore all'anno:</b> • due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato; • un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato. <b>B. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:</b> • un livello sotto quello di destinazione finale
<b>REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO</b>		
<b>Capacità strutturali:</b> • spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche; <b>Capacità tecniche:</b> • disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva; <b>Capacità formative:</b> • disponibilità di uno o più tutor aziendali per l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, l'affiancamento e l'assistenza nel percorso di formazione interna, trasmettendogli le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. Il tutor aziendale collabora con il tutor formativo per la redazione del Pfi.		<b>Capacità strutturali:</b> • spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche; <b>Capacità tecniche:</b> • disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva; <b>Capacità formative:</b> • disponibilità di uno o più tutor aziendali per l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, l'affiancamento e l'assistenza nel percorso di formazione interna, trasmettendogli le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. Il tutor aziendale collabora con il tutor formativo per la redazione del Pfi.
<b>DISCIPLINA TRANSITORIA</b>		
<b>Recepimento da parte delle Regioni nei sei mesi successivi alla pubblicazione, avvenuta il 21 dicembre 2015, del Dm 12 ottobre 2015</b> Trascorsi sei mesi: applicazione diretta del Dm 12 ottobre 2015 Applicazione Dm 12 ottobre 2015 per la sperimentazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale (Iefp)		Recepimento da parte delle Regioni nei sei mesi successivi alla pubblicazione, avvenuta il 21 dicembre 2015, del Dm 12 ottobre 2015. In assenza di regolamentazione regionale, accordo tra impresa e istituzione formativa Trascorsi sei mesi: applicazione diretta del Dm 12 ottobre 2015