

L'APPRENDISTATO: TIPOLOGIE E FORMAZIONE

Cos'è il contratto di apprendistato

Le tre tipologie contrattuali

La formazione in apprendistato: la formazione formale esterna e la formazione interna aziendale

Certificazione della frequenza e delle competenze acquisite

COS'E' IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto misto di lavoro e formazione, nel quale si alternano:

- la formazione informale interna all'azienda, che si realizza durante lo svolgimento delle normali attività lavorative mediante l'affiancamento dell'apprendista da parte di un lavoratore esperto che ha il compito di trasferirgli le conoscenze e le competenze necessarie, seguire e controllare l'iter formativo, favorire l'integrazione tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione formale;
- la formazione formale, interna, o più spesso esterna all'azienda, che si realizza invece in modo organizzato e strutturato (ad esempio con lezioni d'aula, presenza di testimoni, formazione a distanza, ecc.) ed ha la funzione di garantire al lavoratore l'acquisizione di competenze trasversali e tecnico-professionali.

L'apprendistato rappresenta una *occasione di crescita per i giovani*, ai quali è offerta la possibilità di entrare nel mondo del lavoro con un contratto che permette di potenziare ed approfondire le proprie competenze e quindi di migliorare le prestazioni lavorative, ed è *un'opportunità per le aziende*, che al termine del percorso possono avere a disposizione professionalità più preparate riguardo ai processi produttivi ed organizzativi, e durante l'apprendistato possono fruire degli sgravi contributivi previsti dalla normativa.

Inoltre per i giovani di età inferiore ai 18 anni il contratto di apprendistato è una delle modalità, in alternativa al sistema scolastico e alla formazione professionale, *per assolvere al diritto-dovere di istruzione e formazione* previsto dalla legge Moratti.

LE TRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Il contratto di apprendistato è stato oggetto, nel corso degli anni, di profondi cambiamenti e innovazioni. In particolare il Decreto Legislativo n. 276/2003 (emanato in attuazione della Legge di riforma del mercato del lavoro n. 30/2003) ha introdotto **tre distinte tipologie contrattuali**, diversificate per finalità e fasce di età dei destinatari ma accomunate dalla caratteristica di coniugare lavoro e formazione:

- a) il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48 D.Lgs. 276/2003, e successive modifiche e integrazioni), finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. Possono essere assunti con tale tipo di contratto i giovani e gli adolescenti che abbiano compiuto i 16 anni, per una durata variabile a seconda della qualifica da conseguire e delle precedenti esperienze formative;
- b) il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 49). Tale contratto può essere stipulato con i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni, per una durata che varia da un minimo di 2 anni a un massimo di 6 anni in funzione della qualificazione da conseguire attraverso la formazione sul lavoro e la formazione formale, interna od esterna all'azienda;

- c) il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione - cosiddetto alto apprendistato - (art. 50) riservato ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

LA FORMAZIONE IN APPRENDISTATO:

la formazione formale esterna e la formazione interna aziendale

Si è detto più sopra che la formazione formale può essere erogata, a seconda delle caratteristiche dell'azienda, sia all'interno dell'azienda (con o senza l'assistenza di un ente di formazione), che, più spesso, all'esterno, mediante la frequenza di attività formative organizzate presso Enti di formazione appositamente incaricati dalla amministrazione pubblica.

Sono previste, in funzione dell'età degli apprendisti:

- attività formative per apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione (della durata di 240 ore annue, o 280 ore per la macroarea metalmeccanica industria);
- attività formative per apprendisti non in diritto-dovere di istruzione e formazione (della durata di 120 ore annue, o 160 ore per la macroarea metalmeccanica industria).

La formazione formale esterna

*Gli apprendisti da avviare alla formazione esterna vengono selezionati tramite il sistema gestionale regionale www.apprendiveneto.it, con l'approvazione, da parte delle Province, di **graduatorie mensili**.*

Gli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione vengono tutti avviati ai corsi; per quelli non in diritto-dovere, non essendoci risorse sufficienti a garantire la formazione a tutti, viene operata dal software regionale una selezione secondo criteri oggettivi di priorità, dando la precedenza a quelli più giovani e con titolo di studio più basso.

A ciascun apprendista selezionato per la partecipazione alle attività formative vengono assegnati:

- un voucher di accompagnamento, spendibile presso i soggetti appositamente incaricati dalla Regione, per la compilazione del Piano Formativo Individuale di Dettaglio che è lo strumento tramite il quale viene definito con precisione il percorso formativo dell'apprendista in relazione alle competenze possedute e a quelle da conseguire;
- un voucher formativo, spendibile presso gli Enti di formazione, per ogni modulo che l'apprendista è tenuto a frequentare (base, trasversale, professionalizzante, aggiuntivo).

Il percorso formativo dell'apprendista si articola pertanto in:

1. **un micromodulo di orientamento individuale della durata di 2 ore**, dedicate alla compilazione del PFID;
2. **un modulo formativo per l'acquisizione di competenze di base** (per i soli apprendisti in diritto-dovere di istruzione e formazione) della durata di 120 ore;
3. **un modulo formativo per l'acquisizione di competenze trasversali** della durata di 48 ore;
4. **un modulo formativo per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali** della durata di 70 ore;
5. **un modulo formativo aggiuntivo** (per la sola macroarea metalmeccanica industria) della durata di 40 ore.

Ogni modulo si suddivide a sua volta in due unità formative capitalizzabili (UFC).

La formazione formale interna

Se l'apprendista è assunto da un'azienda che ha caratteristiche tali da poter erogare la formazione formale al proprio interno, il suo percorso formativo, articolato come poco sopra descritto - punti 1) / 5) - si svolgerà interamente o parzialmente nel luogo di lavoro (con o senza l'assistenza di un'ente di formazione).

CERTIFICAZIONE DELLA FREQUENZA E DELLE COMPETENZE ACQUISITE

Al termine di ciascun modulo del percorso formativo, sia interno che esterno all'azienda, la Provincia verifica il numero di ore effettivamente frequentate dall'apprendista ai fini dell'attestazione dell'assolvimento dell'obbligo formativo, nonché il risultato degli apprendimenti relativi alle competenze oggetto del modulo ai fini della trascrizione sul Libretto Formativo del cittadino.