

www

Apprendistato professionalizzante per l'operatore del benessere

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato agevolato da sgravi contributivi e fiscali, finalizzato a favorire la formazione e l'occupazione dei giovani. Il datore di lavoro è tenuto a erogare all'apprendista, come corrispettivo della prestazione lavorativa, non solo la retribuzione, ma anche una specifica formazione professionale. Il contratto di apprendistato è distinto in tipologie, con finalità e requisiti di ingresso diversi.

Per acquisire una qualificazione professionale, come prevista dai CCNL e maturare competenze di base, trasversali oltre che tecnico-professionali riguardante i giovani di età compresa fra i 18 (o 17) e i 29 anni, ecco 5 semplici passi per imparare a utilizzare il contratto di apprendistato.

1 - L'APPRENDISTATO E SUOI VANTAGGI

Cos'è l'apprendistato professionalizzante e quali sono i suoi vantaggi

L'apprendistato è un contratto di lavoro a contenuto formativo, rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 (o 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni (sino al giorno precedente il compimento del trentesimo anno).

Si chiama "contratto formativo" perché all'esperienza lavorativa si alternano momenti di formazione (vedi paragrafo "Quale formazione") che possono svolgersi sia all'interno dell'impresa sia all'esterno, presso strutture formative specializzate. Questo speciale contratto di lavoro permette di acquisire una professionalità specifica, ossia imparare un mestiere, diventare un tecnico specializzato o di avviarsi alla carriera di quadro o manager aziendale.

L'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, che può essere stipulato da tutti i datori di lavoro di imprese private appartenenti a tutti i settori di attività. Per i soggetti pubblici, invece, si è in attesa di regolamentazione delle modalità di attuazione.

Agli apprendisti sono riconosciute tutte le tutele (vedi paragrafo "Tutele per gli apprendisti"), salariali, previdenziali ecc., di cui godono gli altri lavoratori dipendenti.

La retribuzione dell'apprendista è stabilita dalla contrattazione collettiva, in base alla tipologia di contratto di apprendistato, alla qualifica da conseguire, al livello di inquadramento. Essa è determinata con riferimento alla normale retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello ed è progressiva (in genere si parte dal 60% sino ad arrivare al 100% della retribuzione dei lavoratori qualificati di pari livello).

A chi rivolgersi per avere informazione e assistenza

Informazioni di dettaglio e servizi di assistenza sono disponibili presso:

- servizi per l'impiego;
- centri di orientamento e di informazione (che possono operare anche all'interno delle Scuole o delle Università);
- agenzie per il lavoro, anche in "somministrazione" (interinali);
- sportelli *Informagiovani*.

2 - STIPULARE UN CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Forma, durata del periodo formativo e contenuto del contratto

Il contratto di assunzione in apprendistato deve essere stipulato necessariamente in forma scritta e sottoscritto dal datore di lavoro e dall'apprendista.

Il contratto deve contenere:

- 1) l'attività lavorativa (prestazione) oggetto del contratto;
- 2) la durata del periodo di prova e del periodo di formazione in apprendistato, nell'ambito dei limiti massimo e minimo fissati dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- 3) il livello di inquadramento iniziale, intermedio e finale;
- 4) la qualificazione contrattuale che potrà essere acquisita al termine del rapporto.

Il periodo di formazione previsto per l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere ha una durata massima di tre anni; per le professioni artigiane individuate dalla contrattazione collettiva la durata della formazione può arrivare fino a 5 anni. Le durate indicate vanno sempre intese come limite massimo. È previsto anche un limite minimo di durata pari a sei mesi, tranne per le attività che si svolgono in cicli stagionali individuate dalla contrattazione collettiva.

Piano Formativo Individuale

Il contratto di apprendistato deve essere sempre accompagnato dal Piano Formativo Individuale (PFI), che deve contenere:

- i dati relativi all'azienda, all'apprendista e al tutor o referente aziendale;
- l'indicazione del profilo professionale o formativo di riferimento, tra quelli elaborati dalla contrattazione collettiva, con gli obiettivi da conseguire espressi in termini di conoscenze e competenze;
- le modalità di articolazione e di erogazione della formazione di competenza aziendale.

Tutor o referente aziendale

In azienda l'apprendista dovrà essere seguito da un tutore o referente aziendale, che ha la funzione di favorire un efficace inserimento nel contesto produttivo e supportare una graduale acquisizione delle competenze tecnico-professionali.

Le caratteristiche e gli obblighi del tutor o referente aziendale sono definiti dalla contrattazione collettiva.

Anche alcune Regioni hanno emanato disposizioni sul tutor o referente aziendale, al fine di assicurare un adeguato supporto al percorso formativo degli apprendisti.

3 - QUALE FORMAZIONE

La realizzazione del percorso di formazione

La formazione per l'apprendistato professionalizzante si articola in:

- formazione di base e trasversale, regolata dalle Regioni;
- formazione tecnico-professionale, da erogare a cura dell'impresa secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

L'impresa organizza il percorso di formazione tecnico-professionale, sia al proprio interno che all'esterno, anche con il supporto di strutture qualificate, tenendo conto delle indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva che individua gli obiettivi formativi da conseguire in relazione a qualifiche o gruppi di qualifiche professionali.

La partecipazione dell'apprendista alle attività formative è obbligatoria.

La formazione di base e trasversale

Le Regioni e Province Autonome hanno il compito di regolare l'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un massimo di 120 ore complessive nell'arco di un triennio. Il totale delle ore e la loro distribuzione dovrà tenere conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le aree di contenuto della formazione di base e trasversale fanno generalmente riferimento ai seguenti ambiti: relazioni e comunicazione in ambito lavorativo; economia e organizzazione aziendale; diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa; sicurezza nell'ambiente di lavoro.

In alcune Regioni tali aree di contenuto sono state integrate con riferimento alle Competenze chiave per l'apprendimento permanente (Raccomandazione 2006/962/CE del 18 dicembre 2006), che sono:

- comunicazione nella madrelingua;
- comunicazione nelle lingue straniere;
- competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia;
- competenza digitale;
- imparare a imparare;
- competenze sociali e civiche;
- spirito di iniziativa e imprenditorialità;
- consapevolezza ed espressione culturale.

La formazione tecnico-professionale

La formazione tecnico-professionale è erogata sotto la responsabilità dell'impresa, sulla base di quanto previsto dal Piano Formativo Individuale.

La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche sono definite dalla contrattazione collettiva, tenendo conto dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire.

L'impresa organizza il percorso di formazione tecnico-professionale, sia al proprio interno che all'esterno, anche con il supporto di strutture qualificate, tenendo conto delle indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva che individua gli obiettivi formativi da conseguire in relazione a qualifiche o gruppi di qualifiche professionali.

4 - QUALI SONO GLI OBBLIGHI E LE TUTELE

Obblighi in materia di formazione

La formazione si svolge nell'ambito dell'orario di lavoro, in quanto è una componente essenziale del percorso dell'apprendista: senza formazione non può esserci un contratto di apprendistato.

La mancata partecipazione alla formazione deve essere giustificata quale assenza di lavoro, secondo le regole della contrattazione collettiva.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di garantire il corretto adempimento degli obblighi formativi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

È fatto divieto di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Tutele per gli apprendisti

Le tutele che sono riconosciute agli apprendisti, al pari di tutti gli altri lavoratori, sono:

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

Inoltre, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato.

Dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di apprendistato è riconosciuto il diritto all'indennità di disoccupazione (ASpI - Assicurazione sociale per l'impiego e mini ASpI).

I requisiti per richiedere l'ASpI da parte degli apprendisti sono gli stessi previsti per le altre tipologie di lavoratori.

Dal 2013 al 2016, allo scopo di favorire il passaggio al nuovo sistema di tutele, è prevista una fase transitoria per gli ammortizzatori sociali in deroga di cui possono beneficiare anche gli apprendisti.

5 - COME SI CONCLUDE IL PERCORSO

Procedure per la conclusione dell'apprendistato

Una volta completato il percorso di formazione sia il datore di lavoro che l'apprendista possono decidere di chiudere il rapporto di lavoro durante il periodo detto di "recesso", che è regolamentato nella sua durata dalla contrattazione collettiva. È necessario che venga inviata una comunicazione scritta e che siano rispettati i termini per il preavviso definiti dai singoli contratti collettivi. Non è obbligatorio inviare alcuna giustificazione per l'interruzione del rapporto di lavoro.

Se non interviene un'esplicita disdetta del contratto, il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato.

Durante il periodo formativo del rapporto di apprendistato - una volta superato il periodo di prova - l'interruzione del contratto è possibile, invece, solo nel caso di giusta causa o giustificato motivo.

Forme di riconoscimento/certificazione delle competenze

Al termine dell'apprendistato, anche in caso di interruzione anticipata, il giovane ha diritto ad una attestazione del periodo trascorso in azienda, della formazione svolta e delle competenze eventualmente acquisite.

In aggiunta, le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo le modalità previste dalla Regione o Provincia Autonoma di appartenenza.



Libretto formativo

Il “Libretto formativo del cittadino” è uno strumento pensato per raccogliere, sintetizzare e documentare le diverse esperienze di apprendimento dei cittadini lavoratori, nonché le competenze da essi comunque acquisite: nella scuola, nella formazione, nel lavoro, nella vita quotidiana.

Spetta al datore di lavoro registrare nel Libretto formativo le competenze validate e/o certificate ai sensi del [D.lgs. 13/2013](#) e la qualificazione contrattuale eventualmente acquisita al termine dell'apprendistato.

In mancanza del Libretto formativo il datore di lavoro può indicare il percorso formativo svolto anche mediante annotazione dell'attività espletata su un proprio registro, senza particolari formalità.