

Accordo interconfederale 18 maggio 2016

Al via l'apprendistato duale per le aziende industriali

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow

Il tentativo della via italiana per un sistema duale (1) di interazione fra formazione, istruzione e lavoro trova nell'apprendistato di primo e di terzo livello uno strumento operativo di assoluto significato, già nel contesto della Riforma Biagi (D.Lgs. n. 276/2003), proseguito e rilanciato dal Testo Unico dell'Apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) e ripreso dal "Codice dei Contratti" (D.Lgs. n. 81/2015), tuttavia anche i più recenti esiti del monitoraggio annuale sull'andamento dell'apprendistato (2) confermano lo scarso apprezzamento e la bassa diffusione di tali contratti, prevalentemente a causa della carenza di un sistema normativo composto da regole chiare e di agevole applicazione.

In questo scenario, d'altro canto, con l'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016, tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil (3), sono state dettate regole operative condivise, per agevolare l'attuazione e la diffusione nel settore industriale delle due tipologie di apprendistato duale, delineate dagli artt. 43 e 45, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, vale a dire, rispettivamente, l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (o di primo livello, strutturato per "coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni forma-

tive che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni") per gli studenti dai 15 ai 25 anni e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (o di terzo livello, strutturato per "il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie") per gli studenti dai 18 ai 29 anni.

L'A.I. 18 maggio 2016, d'altra parte, segue il D.M. 12 ottobre 2015 (G.U. n. 296, serie generale, del 21 dicembre 2015) con cui il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, ha provveduto a definire gli standard formativi dell'apprendistato (che devono essere considerati livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16, D.Lgs. n. 226/2005) e i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'art. 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, operativo automaticamente in tutti i territori regionali, in assenza di specifiche discipline attuative nella singola Regione, dal 21 giugno 2016 (4).

(1) Sul contesto del sistema duale di integrazione di formazione e lavoro, del quale l'apprendistato di primo e di terzo livello sono parte essenziale, si rinvia all'apposito portale attivato dal Ministero del lavoro all'indirizzo "www.sistemaduale.lavoro.gov.it" nel quale sono raccolti documenti e informazioni.

(2) Secondo i dati riportati nel *XVI Rapporto Isfol di monitoraggio sull'apprendistato* (luglio 2016), gli apprendistati di primo e terzo livello attivati nel 2015 risultano essere 20.103, mentre relativamente ai dati 2014 in apprendistato di I livello erano occupati complessivamente 4.160 giovani (dei quali 2.255 minorenni) e in apprendistato di III livello erano occupati in tutto appena 555 giovani.

(3) L'A.I. 18 maggio 2016 per il settore industriale, segue di

pochi mesi l'analogo Accordo interconfederale regionale del 4 marzo 2016 siglato (da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai con Cgil, Cisl, Uil) per le aziende artigiane della Lombardia che però riguarda il solo apprendistato per la qualifica e il diploma professionale la cui durata viene fissata in tre anni per i contratti finalizzati ad acquisire la qualifica professionale e quattro anni per il conseguimento del diploma professionale (mentre sono esclusi il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore).

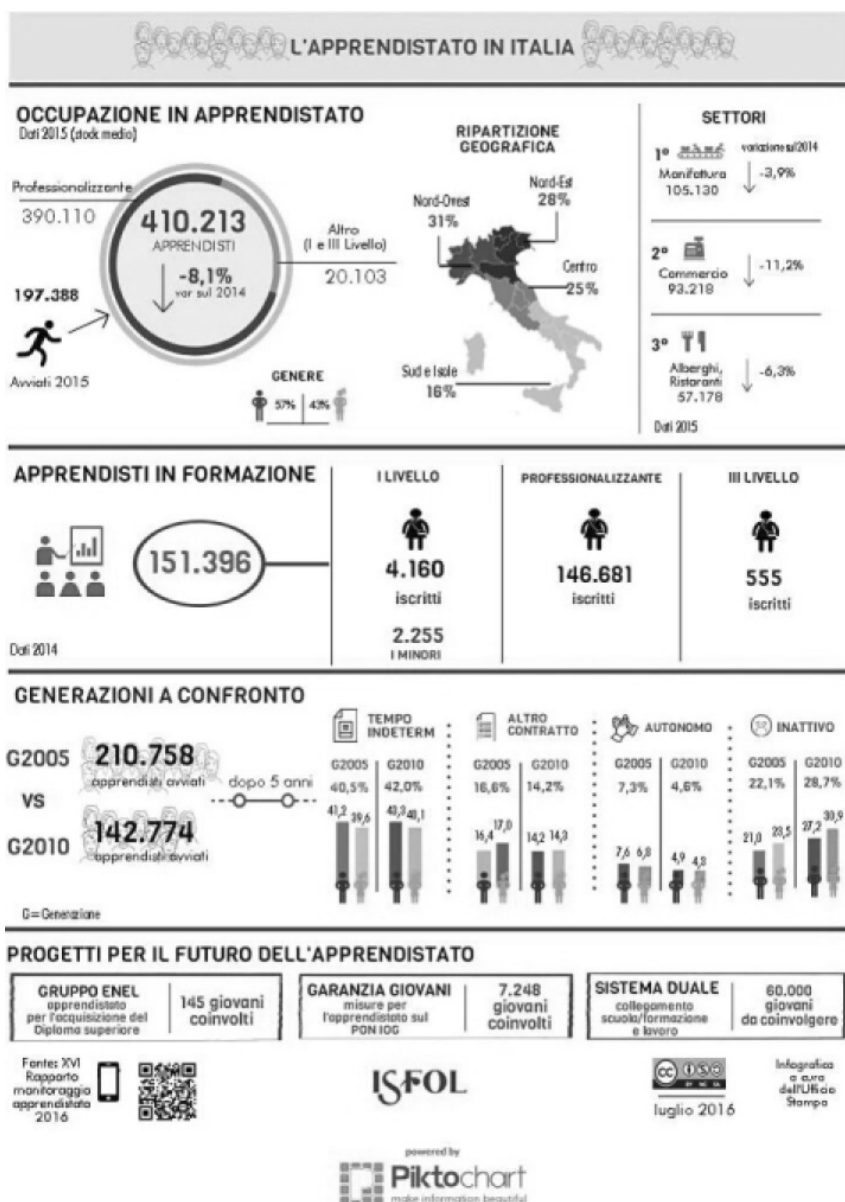
(4) Per quanto noto al D.M. 12 ottobre 2015 hanno fatto seguito distinte discipline normative in ambito regionale nelle Regioni Lombardia e Piemonte.

Jobs Act

Specificamente, le parti firmatarie dell'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016 sottolineano come sia "opportuno favorire un maggiore ricorso all'apprendistato di primo e terzo livello", evidenziando il valore assoluto della "integrazione tra sistema formativo e lavoro che caratterizza tali contratti", in considerazione della rilevanza e della importanza dei due istituti contrattuali allo scopo di "consentire ai giovani l'acquisizione di titoli di studio nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale di competenza regiona-

le, dell'istruzione tecnica e professionale di competenza statale, nonché di titoli dell'alta formazione e per la ricerca, utili all'inserimento nel mercato del lavoro e al contrasto della dispersione scolastica e universitaria", nel contesto, appunto, di una condivisione in alternanza tra formazione e lavoro (5).

Di seguito l'analisi dei due contratti di apprendistato di primo e di terzo livello, alla luce del D.M. 12 ottobre 2015 e dell'A.I. 18 maggio 2016.



(5) Ai sensi del punto 7) dello stesso A.I. 18 maggio 2016 le parti firmatarie si sono impegnate a promuovere azioni di informazione e comunicazione per chiarire le caratteristiche normative, amministrative e contrattuali dell'apprendistato di pri-

mo e di terzo livello, sia in ambito territoriale che di categoria, in un quadro regolatorio espressamente "cedevole rispetto a eventuali regolamentazioni di contrattazione collettiva nazionale sulla medesima materia".

Apprendistato scolastico, di istruzione secondaria o qualificante - I livello

In base all'art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 l'apprendistato di primo livello è chiamato ad integrarsi, in un sistema duale, formazione e lavoro, rispetto ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali (D.Lgs. n. 13/2013), ed è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione (6), sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005.

Il comma 2 dello stesso art. 43, D.Lgs. n. 81/2015 prevede che possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, nonché per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, quindi anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Settori in cui è applicabile e requisiti del datore di lavoro

Il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale può essere stipulato anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i settori di attività nell'ambito del settore privato (art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015) (7). Si è previsto che, nelle Regioni e Province autonome in cui è presente un sistema

di alternanza scuola-lavoro definito, i contratti collettivi di lavoro possono stabilire specifiche modalità per utilizzare il contratto di apprendistato di primo livello, anche a tempo determinato, con riferimento allo svolgimento di attività stagionali (art. 43, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015).

L'art. 3, D.M. 12 ottobre 2015 definisce i requisiti essenziali del datore di lavoro, sancendo che ai fini della stipula dei contratti di apprendistato, il datore di lavoro deve possedere capacità strutturali, tecniche e formative. In particolare per "*capacità strutturali*" si intende la presenza e la disponibilità di spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, con superamento o abbattimento delle barriere architettoniche. Per "*capacità tecniche*", invece, si considera una disponibilità strumentale per svolgere la formazione interna, in regola col vigente quadro regolatorio in materia di verifica e collaudo tecnico, anche all'esterno dell'unità produttiva. Infine, per "*capacità formative*" si intende la garanzia della disponibilità di uno o più *tutor* aziendali per svolgimento dei relativi compiti.

Limiti anagrafici e tutela dell'apprendista minorenni

L'apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, ovvero anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, interessa, come detto, i soggetti dai 15 ai 24 anni, e precisamente da coloro che hanno compiuto 15 anni a quelli che non hanno ancora compiuto i 25 anni di età (8).

D'altra parte, sul tema delle tutele si palesa una difficoltà operativa specifica per la diffusione

(6) L'art. 2, comma 1, *lett. a)*, D.M. 12 ottobre 2015, chiarisce che per "istituzioni formative" devono intendersi: 1) le istituzioni scolastiche di istruzione secondaria di secondo grado, per i percorsi di cui ai D.P.R. nn. 87/2010, 88/2010 e 89/2010 e relativi decreti attuativi; 2) le istituzioni formative per i percorsi di istruzione e formazione professionale di cui al D.Lgs. n. 226/2005; 3) i Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA), di cui al D.P.R. n. 263/2012; 4) le strutture formative che attuano i percorsi di specializzazione tecnica superiore di cui agli articoli 9 e 10 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008; 5) gli Istituti tecnici superiori di cui agli articoli da 6 a 8 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008; 6) le università e gli enti di alta formazione artistica, musicale e coreutica (AFAM); 7) le altre istituzioni di formazione o di ricerca in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale, aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, delle professioni, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

(7) In base all'art. 2, comma 1, *lett. b)*, D.M. 12 ottobre 2015, "datore di lavoro" è il soggetto giuridico, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, in ogni caso, il soggetto

che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito l'apprendista è chiamato a svolgere la propria attività lavorativa, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva.

(8) Secondo le specifiche previsioni dell'art. 6, D.M. 12 ottobre 2015 devono essere riconosciuti agli apprendisti di primo livello peculiari diritti di informazione e tutele di continuità nella formazione. In particolare, l'istituzione formativa (con il datore di lavoro) informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative idonee ad assicurare la conoscenza: degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire; dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale; delle modalità di selezione degli apprendisti; del doppio "status" di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli

Jobs Act

dell'apprendistato di primo livello come conclamato dal Ministero del lavoro con risposta a interpello n. 11 del 21 marzo 2016 nella quale si è affermato che all'apprendista minorenni devono applicarsi le previsioni degli artt. 1, lett. a) e b), e 18, legge n. 977/1967, come modificati dal D.Lgs. n. 345/1999, sancendo che per i quindicenni soggetti all'obbligo scolastico, assunti con contratto di apprendistato di primo livello *“al fine di preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione (...) l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali”* mentre per gli adolescenti in apprendistato *“l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali”*, anche sulla scorta del principio di prevalenza delle tutele riconosciuto dalla Corte di Cassazione (cfr. Cass. sez. III, n. 9516/2003).

Siffatta ricostruzione del quadro regolatorio, peraltro, deve agganciarsi anche al rispetto delle tutele riguardanti lo svolgimento della prestazione lavorativa degli apprendisti quindicenni che non possono essere impegnati in attività *on the job* tra le 22 e le 6 o tra le 23 e le 7, mentre l'apprendista sedicenne può essere occupato in orario notturno esclusivamente per temporanei casi di forza maggiore e se non sono disponibili lavoratori adulti, rendendo assai difficile l'impiego degli apprendisti di primo livello in attività tipiche della istruzione e della formazione professionale come il settore della ristorazione o quello alberghiero.

Non è un caso, dunque, se durante il dibattito parlamentare sullo schema di decreto legislativo, chiamato a correggere fra gli altri il D.Lgs. n. 81/2015, approvato in sede di esame preliminare dal Consiglio dei Ministri del 10 giugno 2016 (A.G. n. 311/2016), sfruttando i margini d'intervento consentiti dalla Direttiva 94/33/Ce del Consiglio Ue sulla protezione dei giovani sul lavoro, si è richiesto l'impegno del Governo ad armonizzare la disciplina sul lavoro minorile con la disciplina dell'apprendistato di primo livello di cui all'art. 43, D.Lgs. n. 81/2015 (richiesta confermata dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le province

autonome di Trento e Bolzano nell'Intesa con Repertorio atti n. 127/CSR del 7 luglio 2016).

Durata del periodo di formazione

La durata del contratto, da intendersi evidentemente quale durata del periodo formativo al termine del quale il rapporto può cessare per libera scelta delle parti, è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni ovvero quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale (art. 43, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015). Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, con giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, *“per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, 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”* (art. 43, comma 5). In base alla medesima disposizione possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato (art. 6, comma 5, D.P.R. 15 marzo 2010, n. 87).

Più specificamente, in base all'art. 4, comma 1, D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di primo livello non può essere inferiore a sei 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;
- c)** quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- d)** due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, D.Lgs. n. 226/2005;
- e)** un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;

obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna (art. 6, comma 1). Inoltre, in caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato agli ap-

prendisti di primo livello deve essere assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del *tutor* formativo (art. 6, comma 2).

f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro può prorogare fino ad un anno il contratto dei giovani qualificati e diplomati che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche per acquisire il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 43, comma 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015). Una proroga annuale è prevista anche quando, al termine del periodo di formazione previsto, l'apprendista non ha ancora conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 43, comma 4, secondo periodo). Nel dettaglio, secondo le previsioni dell'art. 4, comma 2, D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di primo livello può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e a seguito di preventivo aggiornamento del piano formativo individuale, se l'apprendista ha concluso positivamente i percorsi di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale (previa frequenza del corso annuale integrativo), nonché nel caso in cui, al termine dei relativi percorsi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

Infine, ai sensi del *punto 6)* dell'A.I. 18 maggio 2016 viene ritenuto sempre ammissibile per le parti del contratto individuale di concordare il prolungamento del periodo di apprendistato in base all'art. 42, comma 5, *lett. g)*, D.Lgs. n. 81/2015, il quale prevede che il periodo di apprendistato possa essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni.

Disciplina della formazione

In base all'art. 43, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è stata rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano. In assenza della prevista regolamentazione regionale la norma dispone che l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore sia rimessa al Ministero del lavoro, chiamato a disciplinarne l'esercizio con propri decreti.

L'art. 5, D.M. 12 ottobre 2015 definisce gli standard formativi, i contenuti del piano formativo individuale e le caratteristiche della formazione interna ed esterna, sancendo, anzitutto, che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato (concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro) si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali.

In particolare, in base all'art. 5, comma 2, *lettere a-d)*, D.M. 12 ottobre 2015 gli standard formativi dei percorsi di formazione in apprendistato di primo livello sono i seguenti:

- per i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, gli standard definiti in attuazione degli articoli 17 e 18, D.Lgs. n. 226/2005, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni;
- per i percorsi di istruzione secondaria superiore, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali previsti dai D.P.R. nn. 87, 88 e 89/2010 e relativi decreti attuativi;
- per i percorsi di istruzione degli adulti, gli standard definiti dalle Linee guida adottate con D.M. 12 marzo 2015;
- per i percorsi di specializzazione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli articoli 9 e 10, D.P.C.M. 25 gennaio 2008.

Secondo la specifica previsione dell'art. 5, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015, il piano formativo individuale (redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A dello stesso

Jobs Act

decreto ministeriale), deve stabilire il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato, includendo i seguenti elementi essenziali:

- a)** i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al *tutor* formativo e al *tutor* aziendale (9);
- b)** ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
- c)** il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
- d)** la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
- e)** i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna (10), i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

In base all'art. 5, comma 4, D.M. 12 ottobre 2015, il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso, inoltre i periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche in base alle esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa (art. 5, comma 5).

Specificamente con riferimento alla formazione esterna, la stessa non può superare i seguenti limiti (art. 5, comma 6, D.M. 12 ottobre 2015):

- nei percorsi di istruzione e formazione professionale regionale, assunto a base di calcolo l'ora-

rio obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno e, nel caso in cui l'apprendistato sia attivato a partire dal primo anno, al 60% dell'orario ordinamentale per il primo e secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno. Per l'anno finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario;

- nei percorsi di istruzione secondaria superiore, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio previsto, la formazione esterna non può essere superiore al 70% dell'orario per il secondo anno e al 65% per il terzo, quarto e quinto anno;

• nei percorsi di istruzione degli adulti la formazione esterna non può essere superiore: al 60% dell'orario definito dagli accordi stipulati con le strutture formative accreditate nei percorsi di primo livello che si integrano con i percorsi di istruzione e formazione professionale regionale; al 70% dell'orario previsto dal primo periodo didattico e al 65% dell'orario del secondo e terzo periodo didattico nei percorsi di secondo livello;

- nei percorsi di specializzazione tecnica superiore, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi, la formazione esterna non può essere superiore al 50% dell'orario ordinamentale;

- nel corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato, la formazione esterna non

(9) L'art. 7, D.M. 12 ottobre 2015 sancisce che nei percorsi di apprendistato di primo e di terzo livello la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento (comma 1). In particolare, il *tutor* formativo e il *tutor* aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, rispettivamente, dalla istituzione formativa e dal datore di lavoro e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna (comma 2), collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite al termine del periodo di apprendistato (comma 5). Specificamente il *tutor* formativo assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato (comma 3), mentre il *tutor* aziendale (che può essere individuato anche nello stesso datore di lavoro) favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione in-

terna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il *tutor* formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi (comma 4).

(10) Nell'art. 8, D.M. 12 ottobre 2015 si prevede che l'istituzione formativa (anche avvalendosi del datore di lavoro per la parte di formazione interna) deve effettuare il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, dandone evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e comunicandone i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale (comma 1). Gli apprendisti vantano il diritto garantito alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi (comma 2). L'apprendista ha però diritto alla valutazione e alla certificazione finale se, al termine del percorso, ha frequentato almeno i tre quarti della formazione interna e della formazione esterna previste nel piano formativo individuale (comma 3).

può essere superiore al 65% dell'orario ordinamentale.

La formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna (art. 5, comma 7, D.M. 12 ottobre 2015).

Infine si prevede espressamente che il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento degli specifici risultati di apprendimento, in termini di competenze, con riguardo ai risultati previsti per il conseguimento della qualifica ed il diploma professionale, a quelli relativi al profilo educativo, culturale e professionale dei diversi indirizzi, a quelli inerenti le figure nazionali di ciascuna area tecnologica (art. 5, comma 8, D.M. 12 ottobre 2015).

Da ultimo, sul punto, ai sensi del *punto 1)* dell'A.I. 18 maggio 2016 il piano formativo individuale e il protocollo di formazione devono comprendere dettagliatamente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella riguardante la specifica disciplina lavoristica di riferimento.

Retribuzione

Ferme restando le previsioni della contrattazione collettiva, che sono fatte espressamente salve ove diverse, l'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce la misura della retribuzione per le attività formative degli apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale.

Si prevede, infatti, che per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è del tutto esonerato da qualsiasi obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione svolte a carico del datore di lavoro deve essere riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe di norma dovuta.

In base al *punto 2)* dell'A.I. 18 maggio 2016 all'apprendista di primo livello deve essere attribuito un livello di inquadramento contrattuale (coerente con il percorso formativo *ex art.* 4, D.M. 12 ottobre 2015) per determinare la relativa retribuzione, d'altra parte, più specificamente, il successivo *punto 3)* dello stesso A.I. 18 maggio 2016 sancisce che, fermo restando l'art. 43, comma 7,

D.Lgs. n. 81/2015 la retribuzione dell'apprendista di primo livello va determinata in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento - non inferiore al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento per il primo anno di apprendistato, non inferiore al 55% per il secondo anno, non inferiore al 65% per il terzo anno e non inferiore al 70% per il quarto anno - dovendo comunque applicarsi la tabella allegata allo stesso Accordo (vedi tabella sotto riportata) con riferimento alla combinazione del periodo di apprendistato e del percorso formativo.

D'altra parte, il collegamento previsto dalla tabella fra inquadramento ai fini retributivi e percorso formativo o di istruzione in apprendistato sembra sollevare talune criticità a causa del possibile disallineamento fra l'uno e l'altro, potendo l'avvio dell'apprendistato non coincidere necessariamente con l'inizio del percorso, tuttavia in tali ipotesi, a parere dello scrivente, la retribuzione spettante all'apprendista deve seguire la curricularità del percorso formativo (per cui, ad esempio: lo studente che avvia l'apprendistato al terzo anno di istruzione e formazione professionale dovrebbe applicarsi il 55% della retribuzione di riferimento e non invece il 45% previsto per il primo anno di contratto).

Attivazione del contratto

In base all'art. 43, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, se il datore di lavoro vuole stipulare il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa alla quale lo studente è iscritto. Lo schema di protocollo al quale attaching il singolo elaborato che l'azienda può proporre all'istituzione formativa o con la stessa elaborare è definito dal D.M. 12 ottobre 2015 il cui art. 1, comma 3, prevede espressamente che "*l'istituzione formativa e il datore di lavoro sottoscrivono il protocollo (...) secondo lo schema di cui all'allegato n. 1*", mentre l'art. 2, comma 1, *lett. c)*, dello stesso D.M. 12 ottobre 2015 chiarisce che l'accordo definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa (11), oltre a precisare che la stipula del proto-

(11) L'art. 2, comma 1, *lett. d)*, D.M. 12 ottobre 2015, stabilisce che per "formazione interna" e "formazione esterna" si intendono i periodi di apprendimento formale, ai sensi dell'art.

2, comma 1, *lett. b)*, D.Lgs. n. 13/2013, che si svolgono, rispettivamente, sul posto di lavoro e presso l'istituzione formativa.

Jobs Act

collo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative.

Quanto alla disciplina normativa di natura contrattuale collettiva, ai sensi del *punto 5)* dell'A.I. 18 maggio 2016, il contratto di apprendistato di primo livello, nei settori in cui l'istituto non for-

ma ancora oggetto di specifica regolamentazione da parte del contratto collettivo nazionale di lavoro, può fare riferimento alla disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante definita dal Ccnl applicato.

Anno del contratto di apprendistato	% Retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	Non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c), D.M. 12 ottobre 2015 - Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), D.M. 12 ottobre 2015 - Primo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni (studenti ripetenti il primo anno di istruzione/formazione)
Secondo	Non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> - Terzo anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c), D.M. 12 ottobre 2015 - Terzo anno del percorso per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), D.M. 12 ottobre 2015 - Secondo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Terzo	Non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> - Quarto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c), D.M. 12 ottobre 2015 - Primo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. d), D.M. 12 ottobre 2015 - Terzo anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Quarto	Non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	<ul style="list-style-type: none"> - Quinto anno del percorso per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), D.M. 12 ottobre 2015 - Secondo anno del corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lett. d) del D.M. 12 ottobre 2015 - Quarto anno dei percorsi art. 4, lettere a) e b), D.M. 12 ottobre 2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) - Primo e unico anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore. Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere e) ed f), D.M. 12 ottobre 2015

Apprendistato di alta formazione e ricerca - III livello

L'art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori (art. 7, D.P.C.M. 25 gennaio 2008), per attività di ricerca, nonché per il praticantato presso gli studi professionali.

In buona sostanza, il D.Lgs. n. 81/2015 delinea una duplice figura di apprendistato di terzo livello: da un lato l'apprendistato per l'alta formazione universitaria ovvero per percorsi di formazione specializzata; dall'altro per contratti di ricerca anche a prescindere dal conseguimento di un titolo finale, ma più semplicemente per consentire la formazione e il reclutamento di giovani ricercatori favorendone l'inserimento nei contesi aziendali e lavorativi, nonché per il praticantato nelle professioni ordinistiche.

Settori in cui è applicabile

Il contratto di apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca può essere attivato in tutti i settori di attività, pubblici o privati, compresi gli studi professionali (art. 45, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Condizione essenziale per l'operatività dell'apprendistato di terzo livello è che esista una apposita regolamentazione regionale definita ai sensi dell'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, tuttavia il comma 5 della stessa disposizione ha espressamente previsto che si può attivare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca anche in assenza delle regolamentazioni regionali attuative, mediante apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro, direttamente ovvero per il tramite delle rispettive associazioni datoriali, con Università, istituti tecnici superiori o istituzioni formative o di ricerca.

I requisiti essenziali che devono essere posseduti dal datore di lavoro, con riferimento alle specifiche capacità strutturali, tecniche e formative, sono anche in questo caso quelli definiti dall'art. 3, D.M. 12 ottobre 2015.

Limiti anagrafici degli apprendisti

L'apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca riguarda i soggetti tra i 18 e i 29 anni. Per quanto attiene al limite massimo l'apprendista potrà essere assunto fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni) (12).

Per essere assunti con apprendistato di terzo livello i giovani devono essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Deve ritenersi compatibile il previo svolgimento di un apprendistato per la qualifica o per il diploma.

Durata del periodo di apprendistato

Secondo le previsioni dell'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per attività di ricerca e di alta formazione sono demandate alle Regioni, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

La norma ha inteso consegnare ai singoli ambiti regionali, d'intesa con gli *stakeholder* sindacali, associativi e istituzionali, la disciplina della dura-

(12) In base all'art. 6, D.M. 12 ottobre 2015 anche agli apprendisti di terzo livello sono riconosciuti specifici diritti di informazione, l'istituzione formativa (con il datore di lavoro) deve informare i giovani interessati con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative idonee ad assicurare la conoscenza: degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da

conseguire; dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale; delle modalità di selezione degli apprendisti; del doppio "status" di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna (art. 6, comma 1).

Jobs Act

ta della formazione in apprendistato di terzo livello, senza fissare un quadro nazionale normativo di riferimento riguardante i limiti massimi di durata.

Secondo le previsioni dell'art. 4, commi 3-5, D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di terzo livello varia a seconda della tipologia specifica: se trattarsi di apprendistato di alta formazione non può essere inferiore a sei mesi ed è pari nel massimo alla durata ordinamentale dei relativi percorsi (comma 3); per i contratti di apprendistato per attività di ricerca la durata non può essere inferiore a sei mesi ed è definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni, salva la facoltà delle Regioni e delle Province autonome di prevedere ipotesi di proroga del contratto fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca (comma 4); mentre l'apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche deve avere una durata non inferiore a sei mesi definita, quanto alla durata massima, in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato (comma 5).

Peraltro, in base al *punto 6*) dell'A.I. 18 maggio 2016 è sempre ammesso che apprendista e datore di lavoro possano concordare nel contratto individuale il prolungamento del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 42, comma 5, *lett. g*), D.Lgs. n. 81/2015, secondo cui il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra sospensione involontaria che abbia durata superiore a trenta giorni.

Disciplina della formazione

In base alle previsioni dell'art. 45, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, l'intera regolamentazione dell'apprendistato per attività di ricerca e di alta formazione è demandata alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, per i profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento

tecnologico. Il comma 5 dell'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni (transitoriamente sostitutive) stipulate dai singoli datori di lavoro, direttamente o per il tramite delle associazioni di categoria rappresentative, con le Università, gli istituti tecnici superiori e le istituzioni formative o di ricerca.

Anche con riferimento all'apprendistato di terzo livello l'art. 5, D.M. 12 ottobre 2015 individua gli standard formativi, i contenuti del piano formativo individuale e le caratteristiche della formazione interna ed esterna, sancendo che l'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato (concordati dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro) si articola in periodi di formazione interna ed esterna che si integrano per il raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. L'art. 5, comma 2, *lettere e-g*), D.M. 12 ottobre 2015 definisce gli standard formativi dei percorsi di formazione in apprendistato di terzo livello secondo la seguente specificazione:

- per i percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti nazionali e universitari vigenti;
- per i percorsi di istruzione tecnica superiore, gli standard definiti in attuazione degli articoli da 6 a 8, D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- per i percorsi dell'alta formazione regionale, gli standard definiti nell'ambito degli ordinamenti regionali vigenti.

Inoltre in base all'art. 5, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015, il piano formativo individuale (da redigere anche in questo caso a cura dell'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello ministeriale) deve stabilire il contenuto e la durata della formazione dei percorsi in apprendistato di terzo livello, includendo gli elementi essenziali più sopra richiamati a proposito dell'apprendistato di primo livello.

D'altronde, secondo le previsioni dell'art. 5, comma 4, D.M. 12 ottobre 2015, il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso, inoltre i periodi di formazione interna ed esterna sono articolati anche in base alle esigenze formative e professionali dell'impresa e le competenze tecniche e

professionali correlate agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in impresa (art. 5, comma 5).

Specificamente con riferimento alla formazione esterna, la stessa non può superare i seguenti limiti (art. 5, comma 6, D.M. 12 ottobre 2015):

- nei percorsi di studi universitari, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistica musicale e coreutica, assunto a base di calcolo il numero dei crediti universitari (CFU), la formazione esterna non può essere superiore al 60% del numero di ore impegnate nelle lezioni frontali previste nell'ambito dei crediti formativi di ciascun insegnamento universitario;
- nei percorsi di istruzione tecnica superiore e dell'alta formazione regionale, assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio ordinamentale, la formazione esterna non può essere superiore al 60% di tale orario.

Anche negli apprendistati di terzo livello la formazione interna è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna (art. 5, comma 7, D.M. 12 ottobre 2015), sancendo che il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento degli specifici risultati di apprendimento, in termini di competenze, con riguardo ai risultati previsti per il conseguimento della specifica qualificazione (art. 5, comma 8, D.M. 12 ottobre 2015).

Peraltro, l'art. 5, commi 9-11, D.M. 12 ottobre 2015 detta misure specifiche per gli apprendistati di terzo livello relativi all'accesso alle professioni ordinistiche e per attività di ricerca, stabilendo che per la realizzazione dei relativi percorsi, la formazione interna non può essere inferiore al 20% del monte orario annuale contrattualmente previsto e la formazione esterna non è obbligatoria (comma 11).

In particolare:

- per la realizzazione dei percorsi di 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, in coerenza con i rispettivi ordinamenti professionali e la contrattazione collettiva nazionale (comma 9);
- per la realizzazione dei percorsi di apprendistato per attività di ricerca, i contenuti e la durata della formazione sono definiti nel piano formativo individuale, in coerenza con il progetto di ri-

cerca e le mansioni assegnate all'apprendista (comma 10).

Infine, anche in questo caso per effetto del *punto 1)* dell'A.I. 18 maggio 2016 il piano formativo individuale e il protocollo di formazione devono comprendere dettagliatamente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella riguardante la specifica disciplina lavoristica di riferimento.

Retribuzione

Ferme restando le previsioni della contrattazione collettiva, che sono fatte espressamente salve ove diverse, l'art. 45, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce la misura della retribuzione per le attività formative degli apprendisti assunti in apprendistato di alta formazione o ricerca.

Si prevede, infatti, che per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è completamente esonerato da qualsiasi obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione svolte a carico del datore di lavoro deve essere riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe di norma dovuta.

Secondo le previsioni di cui al *punto 4)* dell'A.I. 18 maggio 2016 all'apprendista di terzo livello, fermo restando quanto previsto dall'art. 45, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, compete un inquadramento, anche ai fini retributivi (in coerenza con il percorso formativo), in base alla durata del percorso di apprendistato: per i percorsi di durata superiore all'anno: per la prima metà del periodo l'inquadramento è pari a due livelli sotto quello di destinazione finale e per la seconda metà del periodo a un livello sotto quello di destinazione finale; per i percorsi di durata non superiore all'anno spetta un livello sotto quello di destinazione finale.

Attivazione del contratto

In base all'art. 45, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, se il datore di lavoro vuole stipulare il contratto di apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca è tenuto a sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca cui lo studente è iscritto.

Anche con riferimento all'apprendistato di terzo livello vale quanto previsto dall'art. 1, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015 secondo cui le parti "sottoscrivono il protocollo (...) secondo lo schema di cui all'allegato n. 1", inoltre l'art. 2, comma 1,

Jobs Act

lett. c), dello stesso D.M. 12 ottobre 2015 chiarisce che la stipula del protocollo può avvenire anche tra reti di istituzioni formative, precisando che l'accordo definisce i contenuti e la durata della formazione interna ed esterna all'impresa. Con riguardo alla disciplina normativa contrattuale, in base alle previsioni contenute nel *punto 5)* dell'A.I. 18 maggio 2016, per il contratto di apprendistato di terzo livello, nei settori in cui l'istituto non è stato specificamente regolamentato dal contratto collettivo nazionale di lavoro, le parti possono fare riferimento alla disciplina dettata dal Ccnl applicato per l'apprendistato professionalizzante.

Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa (D.M. 12 ottobre 2015)

Il presente allegato definisce, in forma di schema, gli elementi minimi del protocollo di cui all'art. 1, comma 2, del decreto interministeriale [...] e, nel rispetto delle normative e degli ordinamenti vigenti a livello nazionale e regionale, può essere suscettibile di integrazioni e modulazioni da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro, in funzione di specifiche esigenze volte a migliorare l'efficacia e la sostenibilità degli interventi programmati.

Protocollo tra

[Generalità dell'istituzione formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

e

[Generalità del datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

Visto il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante: "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, legge 10 dicembre 2014, n. 183" che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all'art. 46, comma 1, ha demandato ad un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l'alta formazione e ricerca; Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, del [...], (di seguito decreto attuativo) che dà attuazione all'art. 46, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 e, reca in allegato lo schema di protocollo che il datore di lavoro e l'istituzione formativa sottoscrivono, ai fini dell'attivazione dei contratti di apprendistato;

Premesso che

[Denominazione istituzione formativa]

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto attuativo, in quanto [precisare la tipologia di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), nn. da 1) a 7)] e ai fini del presente protocollo rappresenta l'istituzione formativa;

[Denominazione datore di lavoro]

risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lett. b), del decreto attuativo in quanto [precisare la natura giuridica] e ai fini del presente protocollo rappresenta il datore di lavoro; contestualmente alla sottoscrizione del presente protocollo, consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti in caso di dichiarazioni non veritiere, ai sensi degli articoli 46 e 47, D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

- [requisiti di cui alla lett. a) dell'art. 3];
- [requisiti di cui alla lett. b) dell'art. 3];
- [requisiti di cui alla lett. c) dell'art. 3].

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto segue

Art. 1 - Oggetto

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di:

[specificare:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43, D.Lgs. n. 81/2015;
- ovvero

- apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015];
- attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.

Art. 2 - Tipologia e durata dei percorsi

1. Il presente protocollo individua le modalità di attuazione delle seguenti tipologie di percorsi:

[specificare:

- apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai D.P.R. 15 marzo 2010, nn. 87, 88 e 89 e relativi decreti attuativi;
- apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III, D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, D.Lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio universitario, compresi i dottorati, e dell'alta formazione artistico musicale e coreutica ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualificazione dell'alta formazione professionale regionale;
- apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di tecnico superiore di cui al capo II, D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- apprendistato per attività di ricerca;
- apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche].

2. I criteri per la definizione della durata dei contratti di apprendistato di cui al comma 1 nonché per la durata della formazione interna ed esterna sono definiti agli articoli 4 e 5 del decreto attuativo.

3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nell'ambito del piano formativo individuale di cui all'art. 4, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Art. 3 - Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

[specificare in base alla tipologia di apprendistato:

- i soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25;
- i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo].

2. L'istituzione formativa, anche coadiuvata dal datore di lavoro, provvede alle misure di diffusione, informazione e pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.

3. L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:

- a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
- b) dei contenuti del protocollo e del piano formativo individuale;
- c) delle modalità di selezione degli apprendisti;
- d) del doppio *status* di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.

4. I soggetti interessati al percorso in apprendistato presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'istituzione formativa.

5. L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.

6. Nel caso di gruppi classe, la procedura di individuazione degli apprendisti è attivata a fronte di un numero di candidature adeguato alla formazione di una classe. In tali casi, la stipula di contratti di apprendistato è su-

Jobs Act

bordinata all'effettiva individuazione di un numero di allievi sufficiente alla formazione di una classe di almeno n. ... unità.

7. I soggetti individuati sono assunti con contratto di [specificare:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;

ovvero

- apprendistato di alta formazione e di ricerca, di cui all'art. 45, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81]

e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento.

Art. 4 - Piano formativo individuale

1. L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe di cui all'art. 4 del decreto attuativo sono subordinati alla sottoscrizione del piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.

2. Il piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A, che costituisce parte integrante del presente decreto, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 e contiene, altresì, i seguenti elementi:

a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al *tutor* formativo e al *tutor* aziendale;

b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;

c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;

d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;

e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

3. Il piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

Art. 5 - Responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

2. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza.

3. L'istituzione formativa e il datore di lavoro provvedono a individuare le figure del *tutor* formativo e del *tutor* aziendale ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.

4. Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al *tutor* formativo e *tutor* aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

Art. 6 - Valutazione e certificazione delle competenze

1. In conformità a quanto definito dall'art. 8 del decreto attuativo, l'istituzione formativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il datore di lavoro, definisce nel piano formativo individuale:

a) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;

b) i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;

c) le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

2. Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, l'istituzione formativa anche avvalendosi del datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di studenti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del proprio percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna che di formazione esterna di cui al piano formati-

vo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

4. Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal *tutor* formativo e dal *tutor* aziendale nel dossier individuale di cui al comma 2 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

5. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del D.Lgs. 16 gennaio 2013, n. 13 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 13/2013, dovrà comunque contenere:

a) gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 riguardante gli standard minimi di attestazione del D.Lgs. n. 13/2013;
b) i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lett. i), D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del D.Lgs. n. 13/2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi dalla data di assunzione.

Art. 7 - Monitoraggio

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del attuativo, l'istituzione formativa realizza, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Art. 8 - Decorrenza e durata

1. Il presente protocollo entra in vigore alla data della stipula ed ha durata [...], con possibilità di rinnovo. Potranno essere apportate variazioni previo accordo tra le Parti.

2. Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto interministeriale del [...] nonché alle normative vigenti.

[Luogo e data]

Firma del legale rappresentante dell'istituzione formativa

Firma del datore di lavoro