

SISTEMA DUALE in pillole

1. Normativa di riferimento

- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
- D.M. 12 ottobre 2015
- Accordi tra Regione del Veneto e Parti Sociali del 21 giugno 2016

2. due tipologie di apprendistato interessate:

- *apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;*
- *apprendistato di alta formazione e di ricerca*

3. percorso di studio che integra formazione e lavoro mediante la compartecipazione tra scuola/università e imprese nella formazione dell'apprendista

4. sistema rivolto solo ai giovani iscritti ad un percorso di studio di scuola secondaria superiore o universitario

5. attivazione del rapporto di apprendistato subordinata all'obbligatoria presenza di un Protocollo siglato fra scuola (o università) e impresa e del Piano Formativo Individuale dell'apprendista

La legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. Jobs Act) ha delineato un nuovo quadro normativo in materia di apprendistato, prevedendo una riforma importante delle due tipologie di contratto finalizzate al conseguimento di un titolo di studio. Il D. Lgs. 81/2015, attuativo della legge 183/2014, prevede che "l'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" integrano organicamente in un **sistema duale, formazione e lavoro** con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali di cui al Repertorio Nazionale.

Tale sistema duale contraddistingue il nuovo regime dell'apprendistato finalizzato al conseguimento di un titolo di studio e segna una profonda demarcazione con la regolamentazione delle medesime tipologie di apprendistato disciplinate dall'abrogato D. Lgs. 167/2011. Il nuovo sistema, che deve considerarsi a tutti gli effetti un percorso di studi, si caratterizza per la compartecipazione dell'istituzione formativa (in genere la scuola a cui il giovane è iscritto) e l'impresa nella formazione dell'apprendista, che si realizza sulla base di un Protocollo e di un Piano Formativo Individuale (di seguito PFI) sottoscritti dall'istituto scolastico e dal datore di lavoro. Tali peculiarità comportano una serie di ricadute pratiche per le aziende in relazione all'attivazione di queste tipologie di rapporto.

Innanzitutto, oggi, a differenza di quanto avveniva nella vigenza del D. Lgs. 167/2011 (fino al 24 giugno 2015), il giovane assunto con contratto di apprendistato acquisisce il **doppio status** di studente e di lavoratore. Ciò comporta che unici destinatari delle due tipologie di apprendistato sono **giovani studenti**

regolarmente iscritti ad un percorso di studio. Non è più possibile quindi avviare al lavoro in apprendistato giovani fuori usciti dal mondo della scuola: è fatta comunque salva la possibilità di attivare il contratto di apprendistato professionalizzante se il soggetto interessato soddisfa i requisiti soggettivi previsti dalla normativa vigente. Di conseguenza, qualora il giovane abbia assolto all'obbligo scolastico (10 anni) e non vada più a scuola, si dovranno valutare altre modalità di assunzione, quali ad esempio il contratto a tempo indeterminato o determinato (con la conseguente applicazione della disciplina di tutela del lavoro minorile se il soggetto ha meno di 18 anni) o il contratto di apprendistato professionalizzante.

In secondo luogo per l'attivazione del contratto di apprendistato nel sistema duale è obbligatoria la sottoscrizione di un Protocollo da parte dell'azienda con l'istituzione formativa. Tale protocollo definisce i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna all'impresa. Inoltre, l'istituto scolastico dispone il piano formativo individuale, redatto coinvolgendo il datore di lavoro e sottoscritto, oltre che dai due attori principali (istituzione formativa e datore di lavoro), anche dall'apprendista. Il Protocollo e il PFI sono condizioni necessarie per la stipulazione del contratto di apprendistato in sistema duale: la loro mancanza determina l'impossibilità di attivare il rapporto di lavoro.

Il Ministero del Lavoro, con Decreto del 12 ottobre 2015, è intervenuto per definire gli standard formativi e i criteri generali per la realizzazione dei *percorsi di apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il diploma di istruzione secondaria superiore* e dei *percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca*, dettando delle regole di carattere sussidiario rispetto alle norme adottate a livello regionale. Il decreto infatti ha previsto un termine di sei mesi dalla sua entrata in vigore (termine scaduto il 30 giugno 2016) entro cui le Regioni e le Province Autonome dovevano recepire con propri atti le disposizioni nazionali, in mancanza dei quali trovano diretta applicazione le norme del decreto.

La Regione del Veneto ha siglato, in data 21 giugno 2016, con le Parti Sociali due Accordi che regolano gli *standard formativi e i criteri generali* per la realizzazione, rispettivamente, dei *percorsi di apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il diploma di istruzione secondaria superiore* e dei *percorsi di apprendistato di alta formazione e ricerca*.

I due Accordi Regionali dettano disposizioni generali comuni a entrambe le tipologie di apprendistato e disciplinano profili specifici dei singoli rapporti di lavoro.

Per quanto attiene alle disposizioni generali comuni si evidenzia che l'organizzazione didattica dei percorsi di apprendistato si articola in periodi di formazione interna ed esterna all'impresa i quali si svolgono, rispettivamente, sul luogo di lavoro e presso l'istituzione formativa sulla base del Protocollo e del Piano formativo individuale, redatti in conformità dei modelli previsti dal D.M. 12 ottobre 2015. La durata complessiva del percorso varia a seconda del titolo di studio da conseguire in conformità di quanto previsto dai rispettivi ordinamenti (per una puntuale indicazione delle durate si rimanda alla tabella riepilogativa delle tipologie di apprendistato di seguito riportata).

Gli Accordi stabiliscono che il datore di lavoro, ai fini della stipula del contratto, deve essere in possesso di specifici requisiti quali capacità strutturali (spazi idonei a consentire lo svolgimento della formazione interna), capacità tecniche (disponibilità di strumenti per lo svolgimento della formazione interna), capacità formative (disponibilità di uno o più tutor aziendali). Con riferimento a questo ultimo aspetto, l'azienda è tenuta a nominare al suo interno il **tutor aziendale**, che può essere anche il datore di lavoro, con il compito di affiancare l'apprendista nella fase di inserimento nell'impresa, assistendolo nel percorso di formazione interna e trasmettendo le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

Al tutor aziendale si affianca il **tutor formativo**, individuato dall'istituzione formativa, avente il compito di promuovere il successo del percorso dell'apprendista, di favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e il datore di lavoro al fine di garantire l'integrazione tra la formazione interna ed esterna. I due tutor collaborano alla redazione del dossier individuale dell'apprendista (sulla base dello schema posto in allegato al D.M. 12 ottobre 2015), diretto ad attestare le attività svolte e le competenze acquisite dallo studente al termine del periodo formativo.

Viene prevista una specifica disciplina di verifica e di attestazione dei risultati dell'apprendimento nell'ambito della prima tipologia di apprendistato (*apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il diploma di istruzione secondaria superiore*). Il relativo Accordo Regionale stabilisce che i percorsi formativi sono documentabili attraverso il *registro individuale* in cui sono indicate le ore di formazione interna ed esterna frequentate dall'apprendista e le unità di apprendimento di riferimento. I percorsi formativi si concludono con un esame finale, a cui sono ammessi gli apprendisti che raggiungono gli obiettivi previsti dal PFI e che abbiano frequentato i $\frac{3}{4}$ del monte ore complessivo di formazione interna ed esterna. *Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestato dall'istituzione formativa costituisce giustificato motivo di licenziamento.*

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto gli apprendisti sono reinseriti nel percorso formativo ordinario.

La disciplina sopra descritta relativa alla verifica e all'attestazione dei risultati di apprendimento non vale per l'apprendistato di alta formazione e ricerca; il relativo Accordo Regionale, infatti, non prevede alcuna disposizione sulla medesima materia.

Infine, gli Accordi Regionali, in conformità alle norme del D. Lgs. 81/2015, disciplinano alcuni aspetti relativi al profilo retributivo del rapporto di apprendistato. Nello specifico si prevede che:

Area Lavoro e Relazioni Sindacali- CONFARTIGIANATO VICENZA

- il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo rispetto alle ore svolte dall'apprendista nell'ambito della formazione esterna (presso l'istituzione formativa)
- per le ore di formazione interna è riconosciuta al lavoratore una retribuzione oraria pari al 10% di quella dovuta.

È rimessa ai contratti collettivi e agli accordi interconfederali la definizione degli altri aspetti relativi al rapporto di lavoro anche sotto il profilo della retribuzione spettante all'apprendista. *Al riguardo si precisa che, per il comparto artigiano, manca un accordo interconfederale che regoli la materia. Sono in corso trattative a livello regionale finalizzate alla definizione di una disciplina contrattuale dell'apprendistato di primo tipo (apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e il diploma di istruzione secondaria superiore). Allo stato attuale, pertanto, non è possibile attivare le due tipologie di apprendistato. Rimane la facoltà per le aziende, laddove sussistano i requisiti soggettivi del lavoratore, di attivare l'apprendistato professionalizzante in conformità alle regole definite dai diversi contratti collettivi di settore.*

Si ricorda inoltre che il 18 maggio 2016 è stato siglato da Confindustria un accordo interconfederale che disciplina l'inquadramento e gli scaglioni retributivi per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato in sistema duale.

Di seguito una tabella riepilogativa dei caratteri delle singole tipologie di apprendistato in sistema duale.

TABELLA RIEPILOGATIVA DEI TIPI DI APPRENDISTATO IN SISTEMA DUALE

Tipo di Apprendistato	Finalità del contratto	Destinatari	Durata contratto	Standard formativi	Istituzione Formativa
<p>Qualifica professionale</p>	<p>Conseguimento della Qualifica professionale corrispondente al 3° livello del Quadro europeo delle qualifiche.</p> <p>Le assunzioni possono essere effettuate in relazione alle <i>qualifiche contrattuali</i> riconducibili alle figure previste dal repertorio nazionale dell'offerta di istruzione e formazione professionale, integrate dai profili regionali.</p>	<p>Studenti iscritti a percorsi triennali di istruzione e formazione, di età compresa fra i 15 e i 25 anni.</p>	<p><u>Durata minima:</u> 6 mesi</p> <p><u>Durata massima:</u> 3 anni</p> <p>La durata massima è riducibile, rispettivamente, a 2 anni o 1 anno a seconda che il contratto sia attivato nel secondo o nel terzo anno del percorso formativo triennale.</p> <p>La durata effettiva del contratto può essere ridotta in considerazione delle competenze di ingresso dell'apprendista.</p> <p>Proroga: ammessa fino ad un anno in due casi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche dopo il conseguimento della qualifica 2) mancato conseguimento della qualifica professionale <p>Ammessa la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante secondo le regole fissate dalla contrattazione collettiva dopo il conseguimento della qualifica professionale</p>	<p>La <i>formazione impartita</i> ha la medesima durata annuale dei percorsi di istruzione e formazione professionale ordinari e si distingue in formazione interna e in formazione esterna all'azienda.</p> <p>La durata oraria annuale della <i>formazione impartita</i> è di 990 ore.</p> <p>La <i>formazione esterna</i> all'azienda è individuata:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nel 60% del monte ore complessivo annuo se apprendistato è attivato al primo anno del percorso di istruzione e formazione professionale; 2) tra il 50% ed il 60% del monte ore annuo nel secondo anno dei percorsi triennali 3) tra il 40% ed il 50% del monte ore annuo nel terzo anno dei percorsi triennali. <p>La <i>formazione interna</i> all'azienda è pari alla differenza tra la durata oraria annuale del percorso formativo e le ore di formazione esterna.</p>	<p>Organismi di formazione iscritti nell'elenco di cui alla Legge Regionale n. 19 del 9 agosto 2002.</p>

<p>Diploma professionale</p>	<p>Conseguimento del Diploma professionale corrispondente al 4° livello del Quadro europeo delle qualifiche.</p>	<p>Studenti iscritti al quarto anno di istruzione e formazione professionale, in possesso di una qualifica triennale coerente, fino ai 25 anni di età.</p>	<p><u>Durata minima: 6 mesi</u> <u>Durata massima: 1 anno</u></p> <p>La durata effettiva del contratto può essere ridotta in considerazione delle competenze di ingresso dell'apprendista.</p> <p>Proroga: ammessa fino ad un anno in due casi: 1) consolidare e acquisire ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche dopo il conseguimento del diploma professionale 2) mancato conseguimento del diploma professionale</p> <p>Ammessa la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante secondo le regole fissate dalla contrattazione collettiva dopo il conseguimento del diploma professionale.</p>	<p>La formazione impartita ha la medesima durata annuale dei percorsi di istruzione e formazione professionale ordinari e si distingue in formazione interna e in formazione esterna all'azienda.</p> <p>La durata oraria annuale della formazione impartita è di 990 ore.</p> <p>La formazione esterna è compresa fra il 40% ed il 50% del monte ore complessivo.</p> <p>La formazione interna all'azienda è pari alla differenza tra la durata oraria annuale del percorso formativo e le ore di formazione esterna.</p>	<p>Organismi di formazione iscritti nell'elenco di cui alla Legge Regionale n. 19 del 9 agosto 2002.</p>
<p>Diploma di istruzione secondaria superiore</p>	<p>Conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore corrispondente al 4° livello del Quadro europeo delle qualifiche</p>	<p>Studenti iscritti ai percorsi di istruzione secondaria superiore presso istituzioni scolastiche operanti in Veneto, che abbiano superato positivamente il primo anno, di età compresa fra i 15 e i 25 anni.</p>	<p><u>Durata minima: 6 mesi</u> <u>Durata massima: 4 anni</u></p> <p>Proroga: ammessa fino ad un anno nel caso in cui l'apprendista non consegua il diploma di istruzione secondaria superiore.</p> <p>Ammessa la trasformazione del contratto in apprendistato</p>	<p>Standard formativi definiti nell'ambito della normativa nazionale.</p> <p>La durata massima della formazione esterna all'azienda è: 1) massimo 70% dell'orario nel secondo anno dei percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore;</p>	<p>ISTITUZIONI SCOLASTICHE DI ISTRUZIONE SECONDARIA DI SECONDO GRADO</p>

			professionalizzante secondo le regole fissate dalla contrattazione collettiva dopo il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.	<p>2) massimo 65% dell'orario nel terzo, quarto e quinto anno dei percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore.</p> <p>Ai fini dell'ammissione all'annualità successiva l'apprendista deve frequentare almeno i $\frac{3}{4}$ sia della formazione interna che di quella esterna prevista dal PFI</p>	
Diploma di istruzione tecnica superiore	Conseguimento del Diploma di istruzione tecnica superiore corrispondente al 5° livello del Quadro europeo delle qualifiche	Studenti iscritti ai percorsi ITS in possesso di diploma di istruzione di livello secondario, di età compresa fra i 18 e i 29 anni.	<p><u>Durata minima:</u> 6 mesi</p> <p><u>Durata massima:</u> pari alla durata ordinamentale del percorso di studio</p>	<p>La <u>formazione esterna</u> non deve essere superiore al 60% dell'orario obbligatorio ordinamentale.</p> <p>La <u>formazione interna</u> all'azienda è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.</p>	ISTITUTI TECNICI SUPERIORI
Laurea triennale, magistrale e a ciclo unico	Conseguimento del titolo universitario di Laurea triennale, Laurea Magistrale e a Ciclo Unico corrispondente al 6° e 7° livello del Quadro europeo delle qualifiche	Giovani iscritti ad un corso di laurea triennale, magistrale o a ciclo unico, di età non superiore a 29 anni.	<p><u>Durata minima:</u> 6 mesi</p> <p><u>Durata massima:</u> pari alla durata ordinamentale del percorso di studio</p> <p>Il contratto termina con il conseguimento del titolo di studio universitario e/o a conclusione del percorso formativo</p>	La <u>formazione esterna</u> non deve essere superiore al 60% della durata delle attività formative previste.	UNIVERSITÀ
Master di I e II livello	Conseguimento del Master di I e II livello corrispondente al 7° e 8° livello del Quadro europeo delle qualifiche	Giovani, di età non superiore a 29 anni, in possesso di: Laurea triennale per l'accesso al Master di I livello;	<p><u>Durata minima:</u> 6 mesi</p> <p><u>Durata massima:</u> pari alla durata ordinamentale del percorso di studio</p>	La <u>formazione esterna</u> non deve essere superiore al 60% della durata delle attività formative previste.	UNIVERSITÀ

		Laurea magistrale o a ciclo unico per l'accesso al Master di II livello.			
Dottorato di ricerca	Conseguimento del titolo di studio di Dottore di ricerca corrispondente al 8° livello del Quadro europeo delle qualifiche.	Giovani, di età non superiore a 29 anni, in possesso di laurea magistrale o a ciclo unico e ammessi, o già inseriti, ai corsi di dottorato di ricerca	<u>Durata minima: 6 mesi</u> <u>Durata massima: pari alla durata ordinamentale del percorso di studio</u>	La <u>formazione esterna</u> non deve essere superiore al 60% della durata delle attività formative e di ricerca previste.	UNIVERSITÀ
Attività di ricerca	Contratto finalizzato allo svolgimento di attività di ricerca	Giovani, di età non superiore a 29 anni, in possesso di un titolo universitario o iscritti ad un corso di studi universitario	<u>Durata minima: 6 mesi</u> <u>Durata massima: definita in rapporto alla durata del progetto di ricerca e non può essere superiore a tre anni.</u> Proroga: ammessa fino ad un anno in presenza di particolari esigenze legate al progetto di ricerca.	La <u>formazione interna</u> non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto. La <u>formazione esterna</u> non è obbligatoria.	UNIVERSITÀ e altre istituzioni formative e di ricerca
Praticantato per accesso alle professioni ordinistiche	Contratto finalizzato alla formazione delle figure previste dagli ordinamenti professionali e dalla contrattazione collettiva nazionale.	Giovani, di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di: - Diploma di istruzione secondaria superiore, diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; - Laurea triennale; - Laurea magistrale o a ciclo unico	<u>Durata minima: 6 mesi</u> <u>Durata massima: definita in rapporto al conseguimento dell'attestato di compiuta pratica per l'ammissione all'esame di Stato</u>	La <u>formazione interna</u> non può essere inferiore al 20% del monte ore annuale contrattualmente previsto. La <u>formazione esterna</u> non è obbligatoria, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.	Istituzioni formative in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza comunitaria, nazionale o regionale aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro e delle professioni.