

Apprendistato di primo livello: Apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore (art.43 del dlgs 81/2015)

Il Contratto di apprendistato rappresenta una forma privilegiata di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro poiché consente, da un lato, il conseguimento di un titolo di studio e, dall'altro, l'esperienza professionale diretta in Azienda. L'apprendista assume il doppio stato di studente e lavoratore.

L'apprendistato è un <<contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani>> ed è disciplinato dagli articoli 41-47 del D.Lgs n. 81 del 2015.

Al conseguimento del titolo, se non viene esercitata la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato oppure si trasforma in un contratto di apprendistato professionalizzante, come previsto all'art. 42, comma 5, D.lgs. n. 81/2015.

Ai sensi del D.lgs 81/2015 (art. 42, co.1) il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta per poter provare la natura e le condizioni del rapporto.

Destinatari:

- ✓ Studenti frequentanti il quarto e il quinto anno. (Età compresa tra i 15 e i 25 anni)

Durata della formazione:

- ✓ Il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato all'avvio o durante l'anno scolastico, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa e cioè almeno sei mesi prima dell'esame finale.
- ✓ La durata minima è di 6 mesi e non può essere superiore a 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.
- ✓ La durata complessiva del percorso formativo è costituita dalla somma dei periodi di formazione interna (presso l'impresa) ed esterna (presso l'istituzione formativa), a cui si aggiungono le ore di lavoro. Queste tre componenti insieme determinano il monte ore di lavoro annuo.

Modalità di erogazione della formazione:

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola in periodi di:

- ✓ formazione interna, svolta presso il datore di lavoro. (azienda-struttura accogliente)
- ✓ formazione esterna, svolta presso l'istituzione formativa.

Il monte ore totale di formazione interna ed esterna corrisponde all'orario obbligatorio previsto per i percorsi formativi.

Per il IV e V anno:

- ✓ Viene assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio previsto; la formazione esterna non può essere superiore al 65% rispetto all'orario ordinamentale annuale dei percorsi presso l'istituto scolastico. La formazione esterna (a scuola) è calcolata in percentuale sul totale delle ore del percorso formativo ordinamentale, in base a quanto regolamentato a livello regionale o nazionale (D.M. 12 ottobre 2015).
- ✓ Lo svolgimento e la pianificazione annua delle ore di Apprendistato viene concordata dall'Istituzione scolastica e dall'azienda.

Redazione del PFI

L'art. 42 del D.lgs 81/2015 prevede la compilazione del piano formativo individuale (PFI) .

Organizzazione delle ore di lavoro

I singoli CCNL riportano l'articolazione dell'orario di lavoro.

A monte della regolamentazione contrattualistica si pongono i limiti di orario individuati dal D.lgs 66/200310 e applicabili per gli apprendisti maggiorenni. Diversamente, per gli apprendisti minori valgono le seguenti limitazioni:

- ✓ per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali comprensive delle ore di formazione;
- ✓ per i quindicenni in obbligo di istruzione, l'orario di lavoro non può superare 7 ore giornaliere e le 35 settimanali comprensive delle ore di formazione.

Per gli apprendisti maggiorenni è prevista l'esecuzione del lavoro straordinario come regolato dagli artt. 5 e 6 del D.lgs n. 66/2003, mentre, ai sensi della legge 977/1967 (artt. 15, 17 e 18) è vietato adibire i minori al lavoro straordinario.

L'orario di lavoro notturno degli apprendisti maggiorenni è regolato dagli artt. 11-15 del D.lgs. 66/2003 e comunque la durata non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.

Diversamente, l'art. 15, co. 1 della legge 977/1967 vieta di adibire i minori al lavoro notturno, dove con il termine "notte" si intende un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7. È consentita una deroga per gli adolescenti che abbiano compiuto i sedici anni, nel caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'impresa, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. In tal caso il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro, indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro. L'art. 9, co. 1 del D.lgs 66/2003 stabilisce che il lavoratore maggiorenne ha diritto a un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art. 7. Per i minori la legge 977/1967, all'art. 22 co. 2, prevede un periodo di riposo settimanale di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica. Tale periodo può essere ridotto, per comprovate ragioni di ordine tecnico ed organizzativo, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive, salvo che in caso di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata. Per gli apprendisti minori delle attività nei settori turistico, alberghiero e della ristorazione - ivi compresi bar, gelaterie, pasticcerie ecc. - attività per le quali il maggior carico di lavoro si concentra spesso nella domenica, il riposo settimanale può essere concesso in giorno diverso dalla domenica.

Retribuzione apprendista:

La retribuzione dell'apprendista è definita dal CCNL applicato dal datore di lavoro o dall'accordo interconfederale di riferimento. La modalità della retribuzione è, inoltre, prevista dal d.lgs 81/2015, art. 43, co. 7 e art. 45, co.3

I soggetti che interverranno nella formazione e il loro ruolo:

Si prevede la presenza di:

- ✓ Un Tutor formativo che avrà il ruolo di assistere l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitorare l'andamento del percorso ed intervenire nella valutazione iniziale, intermedia e finale.
- ✓ un Tutor aziendale, previsto per legge, che dovrà favorire l'accoglienza e l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, affiancare ed assistere il giovane nella formazione interna e trasferire le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative.

Il tutor formativo e il tutor aziendale redigono il **Piano Formativo Individuale**, anche con il supporto di soggetti terzi competenti, garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna, collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite.

Validità ai fini del Pcto:

Il Percorso di Apprendistato si configura come Percorso formativo in azienda, valido ai fini del computo del monte ore del Pcto, previsto dall'ordinamento. Il periodo di formazione sul luogo di lavoro viene, dunque, considerato utile per il raggiungimento del monte ore da assolvere nelle esperienze di alternanza scuola lavoro (PCTO) previsto dalla legge 107/2015.

'In caso d'interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato, agli studenti apprendisti è assicurato il rientro nel percorso scolastico, anche con il supporto del tutor formativo. Il periodo di formazione sul luogo di lavoro sarà considerato utile ai fini del raggiungimento del monte ore da assolvere nelle esperienze di alternanza scuola lavoro previsto dalla legge 107/2015. (Guida Attività di alternanza scuola lavoro dell'8/10/2015)

Per gli Istituti professionali nel triennio si prevede un monte ore per il Pcto non inferiore a 210 ore di tirocinio aziendale. Le ore svolte durante il Percorso di Apprendistato sono valide ai fini del Pcto.