IL SISTEMA DUALE IN TRENTINO: ELEMENTI CHIAVE

PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

TRENTINO

Alternanza scuola-lavoro

SWORD
School and Work Related Dual Learning

1.
CHE COS'È LA FORMAZIONE DUALE

Per formazione duale s'intende un modello di formazione che vuole favorire l'occupabilità giovanile, promuovendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, fornendo ai giovani le conoscenze di base e le competenze trasversali e tecnico-professionali necessarie per collocarsi in ambito lavorativo.

È "*duale*", perché:

- l'apprendimento si svolge in due luoghi, egualmente formativi: nell'impresa e nell'istituzione formativa, dove la caratteristica fondamentale della formazione consiste nell'"*imparare lavorando*" direttamente in azienda e nell'apprendimento delle basi teoriche culturali, scientifiche e tecnologiche a scuola, combinando l'*apprendimento basato sul lavoro con l'apprendimento formale* in ambiente scolastico, in modo integrato.
- la persona coinvolta nel processo formativo ha formalmente un doppio status di studente e di lavoratore.

Si realizza mediante:

1. **l'apprendistato formativo**, finalizzato alla formazione e occupazione con contratto di lavoro dei giovani, che consente il conseguimento di un titolo di studio formale, valorizzando sia la formazione interna nell'impresa dove si lavora e quindi l'esperienza professionale diretta, sia la formazione esterna presso l'istituzione formativa, diventando, nella nuova riforma sul lavoro, detta "*Jobs Act*[1]", una forma privilegiata di inserimento lavorativo dei giovani nel mercato del lavoro;

[1] Vedi Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 103"

2. **l'alternanza scuola-lavoro rafforzata**[2], ovvero all'interno un programma di alternanza scuola-lavoro nei percorsi di istruzione e formazione professionale, che prevede periodi di applicazione pratica in impresa superiore alle 400 ore annue, senza quindi contratto di lavoro.

[2] cfr. Accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015 repertorio atti n. 158/CSR "Azioni di accompagnamento, sviluppo e rafforzamento del sistema duale nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale" e più in generale per l'alternanza scuola-lavoro la Legge 107/2015 detta la "Buona scuola".

2.
IL NUOVO APPRENDISTATO FORMATIVO

Nei decreti attuativi di riforma del "*Jobs Act*" l'apprendistato formativo per il conseguimento di titoli di studio formali è definito in due distinte tipologie di apprendistato:

PRIMA TIPOLOGIA **l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**[3], è un tipo di contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato[4], finalizzato al conseguimento di:

- una qualifica e/o di un diploma professionale di istruzione e formazione professionale;
- un diploma di istruzione professionale nell'ambito del corso per l'accesso all'esame di stato per i giovani in possesso del diploma professionale;
- un diploma di istruzione secondaria superiore, generalmente di istruzione tecnica o professionale;
- un certificato di specializzazione nell'ambito dei percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS[6]).

L'assunzione di un giovane può avvenire dai 15 anni fino ai 24 anni di età.

TERZA TIPOLOGIA **l'apprendistato[5] per l'alta formazione e ricerca**, è un tipo di contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, finalizzato al **conseguimento di un titolo di studio universitario o di alta formazione e di ricerca**, con riferimento:

- ai percorsi di formazione terziaria accademica per quanto riguarda la laurea triennale, specialistica e il dottorato di ricerca e ai titoli rilasciati a conclusione dell'alta formazione artistico, musicale e coreutica;
- ai percorsi di formazione terziaria e non accademica per quanto riguarda i titoli di tecnico superiore, rilasciati a conclusione dei percorsi ITS e, per la provincia di Trento, di alta formazione professionale;
- ad attività di ricerca;
- al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'assunzione di un giovane può avvenire dai 18 anni fino ai 29 anni di età, che portano, a conclusione dell'apprendistato, all'inserimento di figure professionali altamente qualificate.

[3] ai sensi dell' art. 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81
[4] ai sensi dell' art. 41, comma 2 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015
[5] ai sensi dell'articolo 45 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81

Accanto all'apprendistato formativo permane l'**apprendistato professionalizzate**, definito nella seconda tipologia del contratto di apprendistato[7], volto al raggiungimento di una **qualificazione professionale ai fini contrattuali**, secondo quanto previsto dai sistemi di inquadramento del personale nei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In questo modo si possono assumere, in qualunque settore produttivo, giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni.

Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto senza giusta causa o giustificato motivo. Se nessuna delle parti recede entro i termini previsti, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato[8].

[6] Percorsi non attivati in Provincia Autonoma di Trento
[7] ai sensi dell'articolo 44 del D.Lgs. n.81 del 2015
[8] secondo il decreto legislativo 81 del 2015; il decreto interministeriale 12/10/2015; l'articolo 2118 del Codice civile

3.
L'ATTIVAZIONE DELL'APPRENDISTATO FORMATIVO IN PROVINCIA DI TRENTO

In provincia di Trento, con la condivisione delle Parti Sociali che hanno sottoscritto con la Provincia Autonoma di Trento un apposito protocollo d'Intesa il 19 agosto 2016 e in analogia alla sperimentazione nazionale, si è avviata l'attivazione, secondo il nuovo impianto, dei percorsi in apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale[9].

L'accesso è previsto per tutte le figure del repertorio provinciale definite per i percorsi di qualifica e di diploma professionale[10]. Il percorso formativo interno ed esterno all'impresa deve garantire il raggiungimento dei risultati di apprendimento, in termini di competenze, conoscenze e abilità stabiliti nell'ordinamento in esito per l'analogo percorso di istruzione e formazione professionale.

[9] cfr. Protocollo d'Intesa in materia di apprendistato sottoscritto tra la provincia autonoma di Trento e le Parti Sociali il 19 agosto 2016
[10] cfr. deliberazione della Giunta Provinciale n. 1373 del 19 agosto 2016

QUALIFICHE PROFESSIONALI:

- OPERATORE AGRICOLO DELLE LAVORAZIONI ZOOTECNICHE
- OPERATORE AGRICOLO DELLE PRODUZIONI VEGETALI
- OPERATORE AGRICOLO IN ORTOFLOROVIVAISMO E VERDE
- OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE VEGETALE
- OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE LATTIERO-CASEARIA
- OPERATORE DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE DELLA LAVORAZIONE CARNI
- OPERATORE MECCANICO
- OPERATORE DI CARPENTERIA METALLICA
- OPERATORE DELLA CARPENTERIA IN LEGNO
- OPERATORE ALLA RIPARAZIONE DI VEICOLI A MOTORE
- OPERATORE ELETTRICO
- OPERATORE ELETTRONICO
- OPERATORE MECCATRONICO
- OPERATORE DELLE COSTRUZIONI EDILI
- OPERATORE DELLA CARPENTERIA IN LEGNO
- OPERATORE DI IMPIANTI TERMOIDRAULICI
- OPERATORE DEL LEGNO
- OPERATORE AI SERVIZI DI VENDITA
- OPERATORE AI SERVIZI D'IMPRESA
- OPERATORE GRAFICO MULTIMEDIALE
- OPERATORE DI GASTRONOMIA E ARTE BIANCA
- OPERATORE DELL'ACCOGLIENZA E OSPITALITA'
- OPERATORE DELL'ABBIGLIAMENTO
- ACCONCIATORE
- ESTETISTA

DIPLOMI PROFESSIONALI:

- TECNICO AGRICOLO INDIRIZZO LAVORAZIONI ZOOTECNICHE
- TECNICO AGRICOLO INDIRIZZO PRODUZIONI VEGETALI
- TECNICO AGRICOLO INDIRIZZO ORTOFLOROVIVAISMO E DEL VERDE
- TECNICO DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE INDIRIZZO TRASFORMAZIONE VEGETALE
- TECNICO DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE INDIRIZZO TRASFORMAZIONE LATTIERO – CASEARIA
- TECNICO DELLA TRASFORMAZIONE AGROALIMENTARE INDIRIZZO LAVORAZIONE CARNI
- TECNICO PER L'AUTOMAZIONE INDUSTRIALE
- TECNICO PER LA CONDUZIONE E LA MANUTENZIONE DI IMPIANTI AUTOMATIZZATI
- TECNICO RIPARATORE DI VEICOLI A MOTORE
- TECNICO ELETTRICO
- TECNICO EDILE
- TECNICO DI GASTRONOMIA E ARTE BIANCA- INDIRIZZO PANIFICAZIONE E PASTICCERIA
- TECNICO DI GASTRONOMIA E ARTE BIANCA- INDIRIZZO GASTRONOMIA E ARTE BIANCA
- TECNICO DELL'ACCOGLIENZA E OSPITALITA'
- TECNICO DELL'ACCONCIATURA
- TECNICO DEI TRATTAMENTI ESTETICI
- TECNICO DEL LEGNO
- TECNICO DI IMPIANTI TERMICI
- TECNICO EDILE DI CARPENTERIA IN LEGNO
- TECNICO DEI SERVIZI D'IMPRESA
- TECNICO COMMERCIALE DELLE VENDITE
- TECNICO GRAFICO MULTIMEDIALE
- TECNICO DELL'ABBIGLIAMENTO
- TECNICO OPERATORE SOCIO-SANITARIO
- TECNICO DEI SERVIZI DI ANIMAZIONE TURISTICO-SPORTIVA E DEL TEMPO LIBERO
- TECNICO DELLA MODELLAZIONE E FABBRICAZIONE DIGITALE

DURATA DELLA FORMAZIONE

La realizzazione dell'apprendistato formativo prevede un forte investimento nella formazione, perché deve consentire agli studenti/apprendisti di poter sostenere e superare l'esame, corrispondente a quello del percorso a tempo pieno, per conseguire il titolo di qualifica/diploma,.

Conseguentemente la Giunta Provinciale[11], con riferimento agli standard fissati a livello nazionale[12], ha stabilito la durata massima sia per la formazione esterna, ovvero quella realizzata dall'istituzione formativa a cui si aggancia la formazione interna, ovvero quella realizzata in impresa.

LA FORMAZIONE ESTERNA

nei percorsi di istruzione e formazione professionale non può superare:

- il 60% dell'orario ordinamentale del 2° anno e anche del 1°anno, qualora l'apprendistato parta dal 1° anno;
- il 50% dell'orario ordinamentale per il 3° anno di qualifica e per 4° anno di diploma professionale.

LA FORMAZIONE INTERNA

viene calcolata per differenza tra l'orario annuale del percorso di istruzione e formazione professionale a tempo pieno (1066 ore) e definita nel piano formativo individuale dell'apprendista.

La durata della formazione esterna ed interna deve assicurare il raggiungimento dei risultati di apprendimento previsti dall'ordinamento provinciale per l'istruzione e formazione professionale per il conseguimento del titolo formale di qualifica e di diploma professionale.

Per la formazione esterna non è prevista alcuna retribuzione, mentre la formazione interna risulta pari al 10% della retribuzione oraria contrattuale.

[11] cfr. deliberazione della Giunta Provinciale n. 1391 del 19 agosto 2016 , "Adozione degli Adozione degli obiettivi generali per l'apprendistato volto al conseguimento dei titoli di studio e degli standard formativi di cui agli articoli 43 45 del Decreto Legislativo n.81 del 2015 e dell'articolo 30 della Legge provinciale 20 giugno 2016, n. 10

[12] cfr. Decreto del Ministro visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze del 12 ottobre 2015, "*Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato g, in attuazione dell'art. 46, comma 1, del D. Lgs 81/2015*", pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 dicembre 2015

DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi per tutti i percorsi, mentre la durata massima è:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma professionale di tecnico;
- 1 anno per il conseguimento del diploma professionale di tecnico, per coloro che sono già in possesso della qualifica professionale.

È prevista inoltre la possibilità di proroga fino a un anno dell'apprendistato di primo livello nei casi di conclusione positiva del percorso di qualifica o diploma, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, e in caso di mancato conseguimento del titolo di qualifica o diploma al termine del percorso.

La durata effettiva del periodo di apprendistato è stabilita in relazione a quella del percorso formativo necessario al conseguimento del titolo determinato nel piano formativo individualizzato. Pertanto il datore di lavoro che intenda assumere apprendisti con contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale deve verificare con l'istituzione formativa la durata effettiva del percorso del potenziale apprendista, al fine di stabilire una data coerente di scadenza del contratto.

REQUISITI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro che intende assumere apprendisti per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale deve possedere determinati requisiti, che fanno parte degli standard minimi definiti a livello nazionale e provinciale, che possono essere suddivisi in tre categorie:

CAPACITÀ STRUTTURALI	CAPACITÀ TECNICHE	CAPACITÀ FORMATIVE
essere provvisto di spazi adeguati per consentire lo svolgimento della formazione interna e, in caso di studenti con disabilità, il superamento o l'abbattimento delle barriere architettoniche;	avere una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;	garantire la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti previsti dal piano formativo individuale dell'apprendista.

DIRITTI E DOVERI DELL'APPRENDISTA

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:

- 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.

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale è assicurato il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo.

4.
L'APPRENDISTATO FORMATIVO IN PROVINCIA DI TRENTO PASSO PER PASSO

1. SEGNALAZIONE DELLA DISPONIBILITÀ AD ASSUMERE APPRENDISTI

Le imprese che hanno intenzione di assumere un apprendista possono utilizzare il Registro nazionale per l'alternanza, gestito dal sistema camerale italiano e da Infocamere, dove si possono iscrivere gratuitamente, per segnalare la loro disponibilità ad avviare contratti di apprendistato e/o ad ospitare tirocini curriculari, nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro.

Questo registro/portale, organizzato territorialmente[13], è ora "on line", all'indirizzo "*scuolalavoro.registroimprese*", prevede un'area aperta e consultabile in cui sono visibili le imprese, che sono intenzionate ad avviare contratti di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, il numero di posti, la qualifica/diploma cui si è interessati, le aree di attività. Ciò contribuisce concretamente a realizzare il primo collegamento tra potenziale impresa e l'istituzione formativa, che realizza la formazione esterna per quella qualifica/diploma professionale.

Ma non è l'unico modo.

L'impresa può mettersi in contatto direttamente con l'istituzione formativa relativa all'area professionale corrispondente all'attività lavorativa e al percorso formativo che l'apprendista dovrà frequentare per il conseguimento del titolo di qualifica/diploma professionale o l'istituzione formativa può rivolgersi all'impresa in presenza di studenti/giovani orientati all'apprendistato formativo. Verificata l'opportunità di definire una collaborazione per l'avvio dell'apprendistato formativo: questa va formalizzata obbligatoriamente con la sottoscrizione di un protocollo.

[13] vedi sito Camera di Commercio di Trento

2. PROTOCOLLO E RAPPORTO TRA DATORE DI LAVORO E ISTITUZIONE FORMATIVA

Il Protocollo costituisce il primo passo per la costruzione del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e determina il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro e le modalità di cooperazione tra istituzione formativa e datore di lavoro. In Provincia di Trento, con riferimento agli standard nazionali, si è definito un format[14], che ha individuato gli elementi minimi indispensabili e che può essere integrato e modulato dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro, in funzione delle esigenze/necessità riscontrate di miglioramento e di sostenibilità degli interventi programmati.

Gli elementi fondamentali del protocollo da considerare sono otto:

OGGETTO: Vanno regolamentati i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro nella realizzazione dei percorsi di apprendistato;

TIPOLOGIA E DURATA DEI PERCORSI: Le parti sono chiamate a specificare la finalità del contratto/contratti oggetto del protocollo (qualifica e/o diploma professionale .....); e indicare i riferimenti normativi relativi alla durata e alla formazione;

TIPOLOGIA E MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI: Le parti devono individuare i destinatari in base alla tipologia di apprendistato e specificare le diverse modalità con cui, nell'ambito del protocollo, possono essere individuati gli apprendisti;

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI): Le parti sono obbligate a sottoscrivere il piano redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro, secondo un apposito format[15];

RESPONSABILITÀ DELL'ISTITUZIONE FORMATIVA E DEL DATORE DI LAVORO: Sono specificate e distinte le responsabilità in capo a istituzione formativa e datore di lavoro;

VALUTAZIONE E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE: è attribuita all'istituzione formativa, che può avvalersi del datore di lavoro, la responsabilità di valutare gli apprendimenti con riferimento all'ordinamento dell'istruzione e formazione professionale.

[14] cfr. previsto in allegato alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 1398 del 19 agosto 2016
[15] cfr. ibidem

Inoltre, è previsto, in capo ai soggetti competenti per legge, il rilascio della certificazione delle competenze, a seguito del superamento dell'esame finale o della validazione in caso di abbandono o risoluzione anticipata del contratto.

MONITORAGGIO: l'Istituzione formativa è tenuta a effettuare azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi realizzati nell'ambito del protocollo.

DECORRENZA E DURATA: deve essere stabilito il periodo di vigenza del protocollo.

3. INDIVIDUAZIONE DELL'APPRENDISTA

L'individuazione dell'apprendista è effettuata dal datore di lavoro e avviene secondo le modalità previste dal protocollo siglato con l'istituzione formativa.

Operativamente, il datore di lavoro, che intenda assumere apprendisti con un contratto finalizzato alla qualifica o al diploma professionale, definisce i criteri e le procedure di individuazione dei giovani nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso.

Il datore di lavoro può avvalersi della collaborazione con l'istituzione formativa per effettuare una pre-selezione di studenti e/o di giovani non frequentanti, attraverso colloqui di orientamento professionale, visite aziendali o tirocini.

4. PIANO FORMATIVO INDIVIDUALIZZATO

Per l'apprendista che si intende assumere va preliminarmente definito un piano formativo individualizzato (PFI).

La responsabilità di realizzare il Piano formativo individuale dell'apprendista è demandata all'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro per la sua stesura. Il piano, così definito, va allegato al contratto e ne costituisce parte integrante. Può essere modificato nel corso del rapporto, fermo restando il titolo di studio da acquisire al termine del percorso.

Per compilare il piano l'istituzione formativa deve coordinarsi con il datore di lavoro per:

- verificare quali mansioni l'apprendista svolgerà nell'esercizio dell'apprendistato e la corrispondenza con le competenze da conseguire;
- concordare i tempi e le modalità della formazione interna ed esterna;
- definire i criteri e le modalità di valutazione degli apprendimenti;
- stabilire le modalità di raccordo tra tutor aziendale e tutor formativo in relazione alla realizzazione del percorso dell'apprendista e alla valutazione dei suoi progressi.

La durata effettiva del contratto di apprendistato e la determinazione della formazione interna ed esterna viene definita nel piano formativo individuale, con riferimento:

- alla durata prevista dall'ordinamento per il titolo di qualifica o di diploma da conseguire;
- alle competenze possedute in ingresso dall'apprendista;
- alle funzioni e mansioni assegnate nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Il piano formativo individuale è sottoscritto dall'apprendista (se minorenne anche dai titolari della responsabilità genitoriale), dal datore di lavoro e dall'istituzione formativa.

Il Piano formativo individuale, impostato secondo il format previsto dagli standard nazionali e provinciali[16], contiene i seguenti elementi minimi:

- anagrafica del datore di lavoro;
- anagrafica dell'istituzione formativa;
- anagrafica dell'apprendista;
- aspetti contrattuali;
- durata e articolazione annua della formazione interna ed esterna
- valutazione degli apprendimenti (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).

Nel Protocollo d'Intesa con le Parti Sociali si è dato un ulteriore rilievo, rispetto agli standard nazionali, alla formazione sulla sicurezza, che va valorizzata nella formazione interna ed esterna nel PFI dell'apprendista.

5. INDIVIDUAZIONE DEI TUTOR AZIENDALE E FORMATIVO

Tra i vari passaggi previsti per l'impresa e per l'istituzione formativa c'è anche l'individuazione del tutor aziendale e del tutor formativo, che merita un'attenzione particolare.

LA FIGURA DEL TUTOR AZIENDALE è individuato dal datore di lavoro ed è prevista dal contratto di apprendistato e deve, tra l'altro, garantire con il tutor formativo l'integrazione tra la formazione interna ed esterna e favorire l'inserimento dell'apprendista nell'impresa. Inoltre deve affiancare e assistere l'apprendista nel percorso di formazione interna, trasmettendogli le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. In collaborazione con il tutor formativo ha l'obbligo di fornire all'istituzione formativa ogni elemento utile a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi. Infine è tenuto a collaborare con il tutor formativo nella compilazione del dossier indi-

[16] cfr. Schema 1A della deliberazione della Giunta Provinciale n. 1398 del 19 agosto 2016.

viduale dell'apprendista[17] e assieme garantire le attività svolte e le competenze acquisite dal giovane al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

IL TUTOR FORMATIVO è individuato dall'istituzione formativa ed è garante assieme al tutor aziendale del successo del percorso formativo dell'apprendista. La sua funzione consiste nel supporto dell'apprendista nel rapporto con tra l'istituzione formativa e il tutor aziendale. Deve provvedere, congiuntamente al tutor aziendale, alla stesura del piano formativo individualizzato e del dossier individuale, al monitoraggio sull'andamento del percorso formativo e alle valutazioni degli apprendimenti.

6. STIPULA DEL CONTRATTO E COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA DI ASSUNZIONE

Quando l'azienda ha individuato l'apprendista da assumere e definito i passi precedenti può stipulare il contratto di lavoro e inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione.

Vanno verificati gli aspetti fondamentali del contratto di apprendistato previsti dalla legge[18] e dagli accordi nazionali e provinciali[19]. Tra questi requisiti va evidenziato che il contratto deve essere redatto in forma scritta e che il piano formativo individuale deve essere predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa e allegato al contratto. In particolare, è necessario che il datore di lavoro o l'intermediario che attiva il contratto definisca correttamente:

- la tipologia contrattuale, che deve essere direttamente correlabile a una qualifica o diploma professionale, coerentemente con le finalità del contratto di apprendistato della prima tipologia;
- il tutor aziendale, che deve essere in possesso degli requisiti eventualmente previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e dalla normativa provinciale.
- la data di scadenza del periodo di apprendistato, che deve essere coerente con il percorso formativo funzionale al conseguimento del titolo cui è finalizzato il contratto;

[17] cfr. Schema 2 Format del dossier individuale nella deliberazione n. 1398 del 19 agosto 2016, che contiene gli elementi minimi da considerare per la valutazione.
[18] vedi capo V "Apprendistato" del Decreto Legislativo n. 81 del 2015
[19] vedi Protocollo d'Intesa in materia di apprendistato sottoscritto tra la provincia autonoma di Trento e le Parti Sociali il 19 agosto 2016 per la parte di inquadramento contrattuale e retributiva

- la verifica del rispetto dei limiti numerici per l'assunzione di apprendisti. Per il datore di lavoro con almeno 10 dipendenti vanno conteggiati 3 apprendisti ogni 2 maestranze specializzate o qualificate in servizio presso il datore di lavoro. Nel caso in cui il numero di dipendenti sia compreso tra 3 e 9 è possibile avere un apprendista per ogni specializzato o qualificato in servizio. Per il datore di lavoro con numero di dipendenti compreso tra 0 e 2 è previsto un tetto massimo di 3 apprendisti;
- la verifica del rispetto delle disposizioni sul lavoro per l'eventuale assunzione dei giovani in minore età, che si applicano anche al contatto di apprendistato.

A seguito dell'accordo con le Parti Sociali in Trentino è possibile l'estensione dell'applicazione di questa tipologia contrattuale anche:

- al lavoro a tempo determinato stagionale, prevedendo un periodo formativo, rapportato alla durata del contratto, in avvio o al termine del rapporto di lavoro stagionale;
- al lavoro in somministrazione.

Successivamente alla stipula del contratto va effettuata la comunicazione obbligatoria di assunzione è effettuata on line dal datore di lavoro o dal proprio intermediario.

Occorre verificare che l'instaurazione del rapporto di lavoro avvenga nelle modalità e nei termini corretti, così da poter usufruire degli sgravi retributivi, contributivi e fiscali legati al contratto di apprendistato.

5.
I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO FORMATIVO PER IL GIOVANE

Il giovane che sceglie il contratto di apprendistato per il conseguimento di un titolo di qualifica e/o diploma professionale ha il vantaggio di lavorare e contemporaneamente di conseguire, mediante la formazione interna ed esterna, un titolo di studio formale, riconosciuto a livello nazionale. Ha l'opportunità di svolgere un percorso formativo personalizzato con l'accompagnamento e la guida del tutor aziendale e del tutor formativo. Inoltre l'apprendimento di competenze professionali nel contesto lavorativo gli consente di aumentare le proprie possibilità e prospettive occupazionali.

Può anche consentire, a conclusione del rapporto di lavoro in apprendistato, un ulteriore sviluppo formativo delle proprie competenze professionali, attraverso la possibilità di conseguire titoli di studio superiori, che vanno dal diploma professionale ed in futuro a percorsi formativi di istruzione tecnica e di alta formazione e ricerca.

In caso di interruzione o di cessazione anticipata del contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica o del diploma professionale è assicurato al giovane il rientro nel percorso scolastico o formativo ordinario, anche con il supporto del tutor formativo, e la certificazione e/o la validazione delle competenze acquisite nel contesto lavorativo.

Dal punto di vista "lavoristico" l'apprendista oltre alla retribuzione ha diritto a tutte le tutele previste dalla norma contro la disoccupazione.

6.
I VANTAGGI DELL'APPRENDISTATO FORMATIVO PER IL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro che sceglie sceglie la strada dell'apprendistato formativo ha la possibilità di inserire nel proprio organico profili che vengono formati ad hoc. Al contempo usufruirà di sgravi retributivi, contributivi, fiscali e di incentivi economici. Ecco i vantaggi che la normativa nazionale e provinciale ha previsto sotto il profilo retributivo e contributivo.

CONTRIBUZIONE

La contribuzione va calcolata con riferimento alla retribuzione effettivamente corrisposta, comprensiva della retribuzione interna, senza che assuma rilievo la retribuzione minimale giornaliera[20]. La contribuzione sarà del 5% e 5,84% a carico dell'apprendista per la aziende con 10 o più dipendenti, mentre le aziende fino a 9 dipendenti nel primo anno vi è l'aliquota del 1,5% il secondo anno al 3% , il terzo anno si passa al 5%. L'Inail è ricompresa in questa percentuale.

L'agevolazione contributiva non rimane per il primo anno successivo alla stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, diversamente da quanto previsto per l'apprendistato professionalizzante.

RETRIBUZIONE

Il Protocollo d'intesa provinciale con le Parti Sociali ha definito che il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista che deve essere coerente con il percorso formativo e deve evidenziare il livello di inquadramento finale. La retribuzione è fissata in misura percentuale rispetto agli anni della durata contrattuale e agli anni scolastici formativi di riferimento[21]. È previsto un aumento del 10% della retribuzione, qualora lo studente abbia raggiunto nell'anno scolastico precedente una media di voti di almeno "8".

Per la formazione esterna non è prevista alcuna retribuzione, mentre la formazione interna risulta pari al 10% della retribuzione oraria contrattuale. La retribuzione va

[20] Interpello n. 22/2016.
[21] cfr. allegato C – Protocollo d'Intesa in materia di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore del 19 agosto 2016

Non è previsto il contributo Naspi del 1,61% né il contributo per il licenziamento, anche se i lavoratori assunti per questa tipologia contrattuale hanno diritto alla tutela contro la disoccupazione[22]. Non è previsto il contributo Cigs e per il Fondo territoriale.

A livello locale la legge di stabilità provinciale[23] prevede una deduzione della base imponibile IRAP per ogni ULA aggiuntiva di lavoratori rispetto al periodo d'imposta precedente di € 36.000, commisurati ad orario di lavoro e alla durata del rapporto per le medesime casistiche della norma nazionale che prevede gli sgravi contributivi.

calcolata con incidenza della retribuzione al 10% (interna) e nessuna retribuzione (esterna), anche riguardo alla tredicesima mensilità o al trattamento di fine rapporto.

Per quanto riguarda la malattia, se avviene durante la formazione esterna non è dovuta alcuna indennità, se durante il lavoro dovrà essere calcolata secondo la tabella del Protocollo territoriale (retribuzione percentualizzata e formazione interna al 10%). Le ferie vanno conteggiate come se il rapporto di lavoro fosse articolato durante l'anno intero, secondo le disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Le parti firmatarie del Protocollo provinciale si obbligano a mantenere condizioni retributive non inferiori rispetto a quelle previste. L'ulteriore regolamentazione per materie diverse invece è cedevole rispetto a quella nazionale. Laddove non prevista una specifica regolamentazione, si applica la disciplina della contrattazione collettiva nazionale prevista per l'apprendistato professionalizzante[24].

[22] aggiornato con le disposizioni della Legge di stabilità statale per il 2017, che ha prorogato gli incentivi contributivi previsti dall'art. 32, co.1 del D. Leg. 150/2015
[23] cfr. art.1 della L.P. 29 dicembre 2016 n. 20
[24] vedi Accordo 19.10.2016 Confcommercio, successivo a quello provinciale, che non si applica per le tabelle retributive, ma si applica invece la disposizione che prevede l'inquadramento post apprendistato ad un livello inferiore rispetto alla mansione per cui è stato svolto l'apprendistato per la durata di 12 mesi.

Grafica: Luana Viliotti | www.tag.tn.it

Per informazioni:

SERVIZIO ISTRUZIONE E FORMAZIONE SECONDO GRADO, UNIVERSITÀ E RICERCA
Ufficio pedagogico-didattico secondaria e FP
Via Gilli, 3 – Palazzo Istruzione - Trento
Telefono: 0461 494306
E-mail: alternanza.scuolalavo@provincia.tn.it

SITO VIVO SCUOLA
www.vivoscuola.it/alternanza-scuola-lavoro