
Il contratto di apprendistato, 1a parte: definizione, tipologie, piano formativo individuale

di

Publicato il 27 Febbraio 2011

Con la lezione odierna intendiamo analizzare l'unico contratto a contenuto formativo rimasto in vigore dopo l'abolizione del contratto di formazione e lavoro: il contratto di apprendistato.

La prima parte della nostra guida dedicata al contratto di apprendistato.

Il contratto di apprendistato

Introdotta per la prima volta dall'art. 2 c. 1 della Legge 25/1955, il contratto di apprendistato ha subito, nel corso degli anni, numerose modificazioni e integrazioni fino a giungere al D.Lgs. 276/2003, attuativo della Legge n. 30/2003, c.d. Legge Biagi che ha portato ad **una nuova definizione del contratto di apprendistato**

, nonché all'abolizione del contratto di formazione e lavoro con contestuale istituzione del contratto di inserimento facendo sì che il contratto di apprendistato, non solo, restasse l'unico contratto a contenuto

formativo, ma che venisse diversificato a seconda dei soggetti a cui di volta in volta si rivolge, e a seconda dell'istruzione degli stessi.



Definizione del contratto di apprendistato

Il contratto di apprendistato, già dalla sua origine, è stato inteso come un contratto “a causa mista”, poiché prevede che il datore di lavoro, oltre a remunerare il lavoratore per l’attività svolta mediante la retribuzione, si impegni a fornire all’apprendista la formazione professionale all’interno dello stesso rapporto lavorativo; in questo modo il contratto di apprendistato risulta uno strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro.

La normativa nazionale prevede la suddivisione del contratto di apprendistato in tre diverse tipologie a seconda degli obiettivi prefissati e alle **fasce di età degli apprendisti**:

- Apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale;
- Apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Apprendistato: espletamento del diritto - dovere

Introdotta dall’art. 48 del D.Lgs. 276/2003 l’apprendistato per l’espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione è rivolto a giovani ed adolescenti di età compresa tra i 16 e i 18 anni ed ha una durata massima di tre anni.

La durata del contratto viene determinata in base:

- alla qualifica che l’apprendista deve conseguire;
- al titolo di studio in possesso dell’apprendista;
- ai crediti professionali e formativi acquisiti;
- al bilancio delle competenze richiedibile presso i servizi pubblici per l’impiego o presso soggetti privati accreditati.

N.B. Tuttavia, nel caso in cui l’apprendista, al compimento del 18° anno di età, non abbia ancora conseguito il titolo di studio della qualifica professionale di cui alla L. 53/2003, per cui era stato posto in essere il contratto di apprendistato, il datore di lavoro potrà far proseguire il rapporto di lavoro trasformandolo in apprendistato professionalizzante, conservando impegni, modalità operative e continuando a usufruire del relativo sostegno economico.

Il contratto di apprendistato può essere attivato in tutti i settori di attività.

I profili formativi degli apprendisti, la cui regolamentazione è demandata alle Regioni e alle Province autonome d'intesa con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale, devono rispettare **alcuni criteri e principi direttivi espressamente previsti dalla legge**, quali:

- la definizione della qualifica professionale, così come stabilito dalla Legge 28 marzo 2003, n. 53;
- la previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, idoneo a garantire il conseguimento della qualifica professionale secondo quanto stabilito dalla Legge 28 marzo 2003, n. 53;
- il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale o aziendale, stipulata da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, della determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, secondo quanto previsto dagli standard generali fissati dalle regioni competenti;
- il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali in base ai risultati che l'apprendista ha conseguito all'interno del percorso di formazione, che potrà essere esterna e interna alla impresa;
- l'obbligo di registrazione della formazione effettuata nel cosiddetto libretto formativo;
- la presenza di un tutore aziendale che abbia la formazione e le competenze idonee a garantire, a sua volta, la formazione dell'apprendista.

Per la sua validità il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione deve essere redatto in forma scritta e deve contenere:

- l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto;
- la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto lavorativo in base agli esiti del percorso formativo svolto dall'apprendista;
- il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato secondo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile;
- il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Piano Formativo Individuale

Il contratto di apprendistato inoltre deve essere corredato del Piano Formativo Individuale (PFI) che forma parte integrante del contratto stesso. (...continua nel PDF scaricabile ?)

n.b. La seconda parte della guida sul contratto di apprendistato è disponibile [qui >](#)

SCARICA LA 1a PARTE DELLA GUIDA SUL CONTRATTO DI APPRENDISTATO