



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BERGAMO

DIPARTIMENTO DI SCIENZE AZIENDALI, ECONOMICHE E METODI QUANTITATIVI
DEPARTMENT OF MANAGEMENT, ECONOMICS AND QUANTITATIVE METHODS

Apprendistato di III livello - Presentazione

Che cos'è l'apprendistato?

«L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani» (art. 41 c. 1 D.Lgs. 81/2015).

Esso rappresenta, da un lato, una potente leva per il placement, perché aiuta i giovani a maturare sul campo competenze professionali spendibili sul mercato del lavoro, dall'altro, ha un indubbio valore pedagogico, perché consente di costruire percorsi formativi che favoriscono la reciprocità sistematica fra studio e lavoro, cultura generale e cultura professionale, nonché lo scambio continuo fra scuola/università e impresa.

La normativa distingue tre tipologie di apprendistato:

- i) l'apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore e del certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato scolastico);
- ii) l'apprendistato professionalizzante (finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale valida ai fini contrattuali, ma non collegato ad alcun percorso formativo formale);
- iii) *l'apprendistato di alta formazione e ricerca (riservato ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 in possesso di diploma di maturità o certificato di specializzazione tecnica superiore per il conseguimento di titoli accademici, titoli di alta formazione oppure per svolgere attività di ricerca o ancora un praticantato valido per l'accesso alle professioni ordinistiche).*

La normativa di riferimento

Le fonti del diritto che disciplinano l'apprendistato si intersecano a livelli istituzionali e ordinamentali differenti:

- a. A livello nazionale il D.Lgs. 81/2015, recante la Disciplina organica dei contratti di lavoro, agli artt. 41-47 stabilisce la cornice normativa valida per tutte le tipologie di apprendistato, mentre il D.M. 12 ottobre 2015 definisce gli standard formativi, nonché i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato.
- b. A livello regionale vengono precisati, invece, i profili formativi dei percorsi in apprendistato. In Lombardia ciò è stato fatto dalla Delibera di Giunta del 23 dicembre 2015, n. X/4676. Allegato alla delibera è l'accordo fra la Regione, l'Ufficio Scolastico Regionale e le Università sui profili formativi dell'apprendistato di alta formazione e ricerca (sottoscritto il 9 maggio 2016).
- c. Infine, le parti sociali, tramite i contratti collettivi nazionali o gli accordi interconfederali regolano l'autonomia negoziale privata che le parti esercitano al momento della stipula dei contratti e della definizione dei piani formativi dei singoli apprendisti.

L'apprendistato di alta formazione

Obiettivi

L'apprendistato di alta formazione è un contratto di lavoro che permette ai giovani di ottenere contemporaneamente una qualifica utile ai fini dell'inquadramento professionale e un titolo di studio di grado accademico.

Il percorso formativo in apprendistato raggiunge il suo obiettivo quando l'apprendista matura insieme alle competenze richieste nell'ambito professionale per cui è stato assunto (dimensione professionale), anche una consapevolezza critica e scientificamente informata circa i problemi

implicati nella professione che andrà a svolgere (dimensione culturale e scientifica). Evidentemente, nel percorso formativo in apprendistato, le due cose procedono di pari passo.

Aspetti contrattuali

L'apprendista viene retribuito solo per le ore trascorse presso il datore di lavoro.

Il suo contratto prevede la seguente suddivisione del tempo lavorativo:

- Lavoro vero e proprio in azienda (retribuito)
- Formazione esterna all'azienda presso l'istituzione formativa che rilascerà il titolo di studio (Università, ITS o Accademia) fino a un numero massimo di ore non superiore al 60% dell'orario ordinamentale di formazione frontale previsto per il conseguimento di quel titolo (non retribuita)
- Formazione interna all'azienda, a carico del datore di lavoro nel rispetto degli standard stabiliti dal D.M. 12 ottobre 2015. Può essere svolta anche in assetto lavorativo, il monte ore corrisponde alla differenza tra il monte ore ordinamentale del corso di studi e la formazione esterna (retribuita al 10%)