

ART. 14 – APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

ISTRUZIONI APPLICATIVE

1. Il nuovo art. 14, che entra in vigore dal 21 giugno 2012, è stato aggiornato con riguardo alle disposizioni del D.Lgs. n. 167/2011 e dell'Accordo interconfederale 18.4.2012, per le profonde modifiche apportate alla materia dal Testo unico legislativo.
2. Lo Schema di Piano formativo individuale (P.F.I.) e il modulo di Attestazione dell'attività formativa svolta sono quelli allegati al citato Accordo interconfederale.
Le Linee guida di programmazione della formazione triennale sono quelle già definite da Assoambiente con il CCNL 2008, adeguate alla nuova durata triennale del contratto di apprendistato professionalizzante.
3. Una prima novità è rappresentata dalla durata del contratto, che è stata uniformata per tutti i livelli in quella massima consentita di 36 mesi. Dei due periodi di formazione, il più lungo è, per lo più, il primo, durante il quale il lavoratore è inquadrato nel livello inferiore rispetto a quello della qualificazione professionale da conseguire.
4. Tra le novità ulteriori del nuovo art. 14 vanno certamente segnalate quelle relative alla conclusione del periodo di apprendistato (commi 13 e 14) e agli effetti della sospensione involontaria del rapporto di lavoro (comma 30).
A quest'ultimo riguardo, fermo restando che i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio sono interamente da recuperare ai fini del completamento del periodo di apprendistato (comma 18), si sottolinea che, nell'arco del periodo di 36 mesi, eventuali assenze per malattia, infortunio sul lavoro, o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, qualora siano di durata fino a 30 giorni calendariali, non daranno luogo a corrispondente recupero.
Diversamente, per assenze di durata superiore l'azienda valuterà la necessità di prolungare o meno il rapporto di apprendistato per un periodo totale equivalente.
5. Le ore complessive di formazione, nei 36 mesi, sono pari a 360, di cui 120 per la formazione relativa alle competenze di base e trasversali e 240 per la formazione specificamente professionale: in particolare, si richiama l'attenzione sul comma 26 che indica le percentuali del monte ore annuo di formazione, di cui la parte relativa all'affiancamento e alla formazione "on the job" rappresenta il 37%.
Resta inteso che qualora venga a mancare la cosiddetta "offerta formativa pubblica" la formazione di base e trasversale dovrà essere assicurata dall'azienda.
Quanto alla distribuzione delle 360 ore nel triennio, è affidata alla valutazione dell'azienda che potrà organizzarla secondo misure annue diversificate (120 ore medie) e non necessariamente costanti (120 ore fisse).
6. Merita poi di sottolineare che l'affiancamento dell'apprendista da parte del tutore/referente non fa di quest'ultimo "l'ombra" dell'apprendista, ma semplicemente la sua figura "di riferimento", che ha cura che la formazione si realizzi secondo i contenuti, i modi e i tempi stabiliti nel Piano formativo individuale.
7. Si richiama poi la rilevanza del comma 41, che è condizione necessaria per poter stipulare ulteriori contratti di apprendistato.
Quanto ai 15 mesi precedenti, vanno ogni volta computati con riguardo a ogni singola assunzione di apprendisti che l'azienda si accinga a fare.
8. Ai profili formativi allegati all'art. 14 del CCNL 5.4.2008 – che sono stati confermati – è stato aggiunto quello relativo al "Capo turni impianti di smaltimento/Capo turno termovalorizzatore".
9. Quanto, infine, alle Norme transitorie, i relativi riferimenti normativi riguardano i contratti di lavoro di apprendistato stipulati a tutto il 25 aprile 2012 o dal 26 aprile al 20 giugno 2012.