



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



102

Toolkit

# Mob4App Toolkit per le aziende, gli apprendisti e per gli studenti dell'IFP

---

In caso di domande su questo documento o sul progetto da cui ha origine, contattare:

Giulio Gabbianelli  
Co.meta srl, via degli Abeti, 120  
61122 Pesaro (PU)  
Email: [g.gabbianelli@consultingmeta.it](mailto:g.gabbianelli@consultingmeta.it)  
Sito web del progetto: [www.mob4app.eu](http://www.mob4app.eu)

“MOB4APP - Rafforzare i professionisti dell'IFP per promuovere la mobilità transfrontaliera negli apprendistati” è un partenariato strategico Erasmus+ - KA202 Sviluppo del progetto di innovazione.  
Numero progetto: 2020-1-IT01-KA202-008400

Il supporto della Commissione Europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflette solo le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Questo documento è stato creato dalla collaborazione di tutta la partnership MOB4APP:  
Co.Meta srl (IT) Coordinatore progetto, Unione Sindacale Regionale Cisl Marche (IT), UNIWERSYTET PEDAGOGICZNY IM KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ W KRAKOWIE (IT), Fablab München (PL), CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y SERVICIOS ES), Stichting Kenniscentrum Pro Work (NL), CHAMBRE DE COMMERCE BELGO-ITALIENNEASBL (BE), BERLINK ETN GMBH (DE).



Questo documento è concesso in licenza con attribuzione creative commons-non commercial share alike 4.0 internazionale

Versione finale - ottobre 2022

# Introduzione

---

Gli **apprendisti** beneficiano della mobilità internazionale perché permette loro di imparare nuove professionali, acquisire competenze tecniche, sviluppare l'indipendenza e migliorare le loro competenze linguistiche.

Lo scambio culturale incoraggia la creatività, rafforza la base di competenze di un'azienda e attrae talenti stranieri, a vantaggio delle imprese coinvolte.

Nonostante gli effetti positivi della mobilità IFP sulle competenze professionali, personali e sociali degli apprendisti, così come gli ampi benefici per le imprese, i dati delle valutazioni delle agenzie nazionali Erasmus+ mostrano che solo un numero esiguo di apprendisti ha partecipato a esperienze di mobilità in altri paesi dell'UE negli ultimi anni.

Inoltre, molte aziende e scuole che fungono da organizzazioni di invio (IFP), così come le organizzazioni di accoglienza dell'UE, non sanno come sostenere i giovani apprendisti prima, durante e dopo la loro esperienza di mobilità.

Di conseguenza, il Toolkit di Mob4App per aziende e apprendisti colma una lacuna nel settore fornendo uno strumento pratico per le aziende (PMI) e gli apprendisti che fornirà informazioni chiave, linee guida e strumenti pratici utili a sostenerli nell'implementazione e gestione della mobilità a lungo termine.

Questo Toolkit è il secondo prodotto del progetto MOB4APP, co-finanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Erasmus+, KA202 - Partenariati Strategici - Sviluppo di Innovazione per il settore IFP.

Prima dello sviluppo di questo Output Intellettuale, è stato condotto un sondaggio attraverso un questionario in tutti i paesi partner (Italia, Paesi Bassi, Germania, Spagna, Polonia e Belgio). Abbiamo raccolto più di 60 risposte dalle PMI e più di 40 dai professionisti IFP da giugno 2021 a settembre 2021.

Grazie a questa analisi, siamo stati in grado di definire l'orientamento e il sostegno necessario al fine di attuare la mobilità dell'apprendistato a lungo termine dal loro punto di vista (PMI e apprendisti).

Nella sezione seguente, troverete una panoramica sulla struttura e le nozioni disponibili all'interno del Toolkit.

Dopo la fase di testing, una versione finale di questo documento sarà finalizzata e pubblicata.



**SEZIONE COMUNE  
(AZIENDE E APPRENDISTI)**

# Indice

---

Il presente documento si concentra sulle **PMI, sugli apprendisti e sugli studenti dell'IFP**.

Questa è la **parte I** del Mob4app Digital Toolkit: è dedicata al quadro giuridico nel vostro Paese e in Europa e alle norme contrattuali in materia di mobilità a lungo termine per l'apprendistato.

- **La parte II** contiene informazioni e strumenti utili alle PMI per ospitare la mobilità a lungo termine degli apprendisti.
- **La parte III** contiene informazioni utili per gli apprendisti e gli studenti dell'istruzione e della formazione professionale per aiutarli a conoscere le opportunità di mobilità a lungo termine all'estero per l'apprendistato.

Di seguito è riportato l'indice di questo documento. Ogni sezione è cliccabile. Potete seguire il percorso nell'ordine o leggere solo il capitolo che vi interessa.

Per facilitare la leggibilità del documento, ogni capitolo è suddiviso nello stesso modo:

- Introduzione
- Scopo
- Descrizione
- Siti web
- Articoli rilevanti
- Suggerimenti

Alla fine, si trova il glossario che contiene tutte le parole chiave importanti utilizzate in questo Toolkit.

QUADRO GIURIDICO  
PAGINA 6



NORME CONTRATTUALI  
PAGINA 10



GLOSSARIO  
PAGINA 18



# Quadro giuridico

Strumenti e risorse per comprendere le principali normative a livello europeo e nazionale sulla mobilità a lungo termine degli apprendisti

## Introduzione

Questo capitolo contiene informazioni e strumenti utili relativi ai regolamenti che regolano l'apprendistato e la mobilità a lungo termine degli apprendisti a livello europeo e nazionale.

## Scopo

Quando ci si candida per un'opportunità di mobilità a lungo termine per apprendisti (cioè da 3 a 12 mesi), indipendentemente dal fatto che siate un'azienda o un apprendista, è importante verificare le normative europee e nazionali che vi riguardano. I seguenti strumenti permettono alle aziende e agli apprendisti, e in particolare alle persone incaricate di gestire questo tipo di esperienze, di comprendere l'insieme delle leggi che regolano la materia.

## Descrizione

L'apprendistato è regolato da leggi nazionali e i paesi hanno le loro specifiche definizioni, processi e strumenti per gestire e implementare l'apprendistato.

La maggior parte dei paesi europei hanno programmi di apprendistato, che hanno una base legale stabile/valida e sono integrati a livello sistemico. Sono fondamentalmente diversi nella loro funzione strategica e nello scopo, con implicazioni per il modo in cui sono definiti e collocati all'interno dei sistemi nazionali di istruzione e formazione.

Possiamo dire che ogni schema di apprendistato ha le seguenti caratteristiche comuni:

- apprendimento obbligatorio e/o lavoro in un'azienda, in combinazione o meno con l'apprendimento presso un fornitore di servizi di istruzione e formazione
- legame contrattuale tra l'apprendista e l'azienda.

In Europa, ci sono due categorie principali di apprendistato:

(a) Apprendistato come sistema di istruzione e formazione, che fornisce alle persone competenze e abilità complete in una specifica vocazione (funzione di istruzione e formazione chiara e consolidata).

(b) L'apprendistato come metodo per fornire IFP all'interno del sistema formale di IFP, per ottenere qualifiche formali e avvicinando l'apprendista al mercato del lavoro (funzioni miste di istruzione e occupazione).

La Commissione europea raccomanda fortemente la mobilità a lungo termine degli apprendisti come esperienza chiave per lo sviluppo di competenze trasversali e per il miglioramento dell'occupabilità. Negli ultimi anni, le opportunità di mobilità transnazionale a lungo termine sono diventate un'iniziativa politica fondamentale nei programmi di apprendistato per la Commissione europea. Nonostante questo forte impegno, le opportunità di mobilità transnazionale per l'apprendistato non sono state ancora sufficientemente implementate.

La legislazione dell'UE prende la forma di:

Trattati che istituisce l'Unione europea e ne regola il funzionamento

Regolamenti, direttive e decisioni dell'UE - con un effetto diretto o indiretto sugli Stati membri dell'UE.

# Quadro giuridico

Strumenti e risorse per comprendere le principali normative a livello europeo e nazionale sulla mobilità a lungo termine degli apprendisti

## Descrizione

Dal punto di vista giuridico, la Commissione europea, il Parlamento europeo e il Consiglio europeo sostengono le opportunità di mobilità transnazionale per gli apprendisti attraverso:

- Direttive e raccomandazioni
- Programmi di finanziamento

Le raccomandazioni e le direttive definiscono i diritti, le linee guida strategiche e gli standard per migliorare le opportunità per gli apprendisti in generale.

I programmi di finanziamento forniscono agli Stati membri dell'UE e alle organizzazioni le risorse per implementare le opportunità di mobilità a lungo termine per gli apprendisti e gli studenti del IFP.

In Italia, l'apprendistato è un «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani» (d.lgs. 81/2015, art. 41, comma 1). Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a causa mista in quanto, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista non solo la retribuzione ma anche la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale.

Esistono tre tipologie di apprendistato: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (il c.d. apprendistato di primo livello); l'apprendistato professionalizzante (il c.d. apprendistato di secondo livello); l'apprendistato di alta formazione e ricerca (il c.d. apprendistato di terzo livello).

L'apprendistato è disciplinato da tre fonti: la legge nazionale (Decreto Legislativo 81/2015), la legge regionale e la contrattazione collettiva nazionale. Il legislatore nazionale pone i principi generali della disciplina, declinati poi dalle regioni e dalla contrattazione collettiva. Le regioni, in particolare, sono competenti in riferimento ai profili formativi mentre le parti sociali, attraverso i contratti collettivi, intervengono in materia di formazione "interna" (la formazione di responsabilità del datore di lavoro) e a proposito di alcuni elementi, variabili da settore a settore, quali la durata del contratto e la retribuzione degli apprendisti.

L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, è destinato giovani dai 15 anni fino al compimento dei 25 ed è finalizzato a conseguire di una delle predette qualificazioni. La durata del percorso formativo non potrà superare i tre anni (4 nel caso di diploma regionale quadriennale) e la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'apprendistato professionalizzante è destinato ai giovani dai 18 e i 29 (dai 17 anni se in possesso di una qualifica professionale) anni compiuti ed è finalizzato ad apprendere un mestiere e a conseguire una qualificazione professionale di cui alla contrattazione collettiva.

# Quadro giuridico

Strumenti e risorse per comprendere le principali normative a livello europeo e nazionale sulla mobilità a lungo termine degli apprendisti

## Descrizione

La durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione di competenze tecnico – professionali e specialistiche nonché la durata, anche minima del contratto, sono stabilite da accordi interconfederali e dai contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e della qualifica da conseguire. La durata del percorso formativo non potrà comunque essere superiore a 3 anni (5 per le figure professionali dell'artigianato). La formazione di tipo professionalizzante può essere integrata dall'offerta formativa pubblica di competenza regionale e finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio.

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è destinato ai giovani dai 18 e i 29 anni compiuti ed è finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. La regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili formativi, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro.

## Websites



**[EU law \(EUR-Lex\)](#)**

**[I piu' recenti documenti legislativi](#)**

**[Riassunto della legislazione comunitaria](#)**

**[Council Declaration of 15 October 2013](#)**

**[Directive 2014/54/EU](#)**

**[COUNCIL RECOMMENDATION 15/03/2018](#)**

### Strumenti per cercare la legislazione europea in vigore

Questa è una piattaforma di diritto comunitario che contiene documenti (direttive, regolamenti, decisioni, accordi internazionali e altri atti) in diverse lingue

Questa è una selezione degli ultimi documenti legislativi disponibili su EUR-Lex

Questa è una panoramica della legislazione per area tematica

### Direttive europee e raccomandazioni sull'apprendistato

Council Declaration of 15 October 2013 ha istituito l'Alleanza europea per gli apprendistati attraverso la quale un gran numero di governi ha presentato impegni concreti sui prossimi passi per aumentare la quantità, la qualità e l'offerta di apprendistati.

Si tratta di quadro europeo per la qualità ed efficacia dell'apprendistato. Definisce alcuni criteri per gli apprendistati efficaci e di qualità che gli Stati membri dovrebbero attuare.

Si tratta di quadro europeo per la qualità ed efficacia dell'apprendistato. Definisce alcuni criteri per gli apprendistati efficaci e di qualità che gli Stati membri dovrebbero attuare.

# Legal Framework

Tools and resources to understand the main regulations at European and national level on long-term mobility for apprentices

## Websites

**Communication**  
**01/07/2020**

La communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions of 1 july 2020 mette l'apprendistato e la mobilità internazionale al centro della strategia dell'Unione Europea per sostenere l'occupazione giovanile dopo la pandemia di Covid-19.

**Council**  
**Recommendation**  
**24/11/2020**

COUNCIL RECOMMENDATION of 24 November 2020 fornisce agli Stati membri dell'UE le linee guida per sviluppare un moderno sistema di IFP per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza.

**D.lgs. 81/2015**

### Normativa italiana

D.lgs. 81/2015 recante "disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, pubblicato sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015, supplemento ordinario.

**Portale Ministero del Lavoro**

Portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (focus sull'apprendistato).

**Erasmus+**

Sito principale

**European Social Fund**

Sito principale

**Garanzia giovani**

Sito principale

**Garanzia giovani - normativa**

Riassunto della normativa

## Articoli Rilevanti



**Council recommendation for Youth Guarantee Raccomandazione del Consiglio del 30 ottobre 2020**

**Programma Guide Erasmus+**

# Regole contrattuali

**Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**

## Introduzione

Questa sezione fornisce una panoramica dei requisiti legali per le PMI per realizzare la mobilità a lungo termine degli apprendisti. Inoltre, vengono esaminati alcuni elementi specifici che si possono trovare in varie combinazioni nei sistemi di apprendistato esistenti.

## Scopo

Dal momento che l'apprendistato si traduce in competenze tecniche, e trasversali richieste dai datori di lavoro degli Stati membri, vale la pena soffermarsi sul quadro europeo complessivo e sul quadro nazionale di riferimento. Al fine di migliorare l'offerta di apprendistato, il presente capitolo si propone di illustrare i criteri legali di successo che le PMI possono adottare per sviluppare opportunità di apprendistato efficaci e di qualità.

## Descrizione

L'apprendistato, al giorno d'oggi, è un'importante opportunità di collocamento per le persone a livello europeo e, quindi, è utile per ridurre la disoccupazione. Va sottolineato che ogni Stato membro dell'Unione europea ha le sue regole specifiche sull'apprendistato.

Tuttavia, l'Unione europea ha definito gli aspetti che potrebbero essere applicati in tutti gli Stati membri al fine di creare una sorta di allineamento comune in tutta l'Unione.

Tuttavia, mentre ci sono paesi dell'UE che hanno implementato i programmi di apprendistato in modo efficace, ci sono altri paesi in cui l'apprendistato non ha avuto molto successo.

Le PMI europee di solito non hanno strutture in atto per assumere apprendisti e la proposta di valore non è sempre chiara alle aziende. Quali sono i criteri di gestione pratici e facili da usare per le PMI per garantire la qualità degli apprendistati e una cooperazione vantaggiosa di tutte le parti interessate?

Nel 2018, il Consiglio Europeo ha pubblicato la raccomandazione su un quadro europeo per l'apprendistato di qualità ed efficace (EFQEA), dietro alla proposta della Commissione Europea.

Questo è il risultato del coinvolgimento delle parti sociali europee e degli Stati membri. Le organizzazioni di categoria (BusinessEurope, CEEP, ETUC, UEAPME) hanno esaminato il rapporto costo-efficacia degli apprendistati, mentre la Confederazione europea dei sindacati si è concentrata sulla qualità degli apprendistati. Tutto il lavoro svolto dalle parti sociali europee e il parere del Comitato consultivo per la formazione professionale (ACVT) hanno fornito una parte sostanziale del contributo alla proposta di raccomandazione del Consiglio.

In questa raccomandazione, il quadro fornisce un totale di quattordici criteri per definire un apprendistato efficace e di qualità. Questi criteri assicurano sia lo sviluppo delle competenze legate al lavoro che lo sviluppo personale degli apprendisti. Inoltre, si rivolgono sia agli apprendisti che ai datori di lavoro, come le PMI.

Questi criteri sono in linea con i requisiti nazionali o settoriali e i contratti collettivi.

# Regole contrattuali

**Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**

## Descrizione

I primi sette criteri riguardano le condizioni di apprendimento e di lavoro:

1. **Contratto scritto:** un apprendistato dovrebbe essere basato su un contratto scritto tra il datore di lavoro, l'apprendista e l'istituto di formazione professionale.
2. **Risultati dell'apprendimento:** I risultati di apprendimento completi dovrebbero essere definiti dai datori di lavoro e dagli istituti di formazione professionale. Pertanto, questo è un altro criterio chiave che gestisce il ruolo dei datori di lavoro in quanto devono garantire sia lo sviluppo delle competenze legate al lavoro che lo sviluppo professionale.
3. **Supporto pedagogico:** I formatori in azienda dovrebbero avere le competenze per collaborare strettamente con i fornitori di IFP e gli insegnanti. Questo perché è fondamentale tenersi aggiornati sulle loro competenze.
4. **Componente del posto di lavoro:** Almeno la metà della durata dell'apprendistato dovrebbe essere trascorsa sul posto di lavoro, e ci dovrebbe essere anche la possibilità di opportunità di mobilità all'estero. Questo è un criterio che si applica sia ai datori di lavoro che agli apprendisti.
5. **Paga e/o compensazione:** In questo caso, è chiaro che gli apprendisti dovrebbero ricevere una retribuzione e/o un compenso. Gli accordi di condivisione dei costi tra datori di lavoro, apprendisti e autorità pubbliche dovrebbero essere presi in considerazione.
6. **Protezione sociale:** gli apprendisti dovrebbero avere diritto alla protezione sociale, compresa la copertura assicurativa.
7. **Condizioni di lavoro, salute e sicurezza:** il luogo di lavoro ospitante dovrebbe rispettare le norme e i regolamenti relativi alle condizioni di lavoro, in particolare per quanto riguarda la legislazione sulla salute e la sicurezza.

Poi, abbiamo i criteri per le condizioni quadro:

8. **Quadro normativo:** ci dovrebbe essere un quadro normativo chiaro e coerente. Inoltre, deve essere basato su partenariati e su un dialogo trasparente tra tutte le parti interessate.
9. **Coinvolgimento delle parti sociali:** Le parti sociali, anche a livello settoriale, dovrebbero essere coinvolte nella progettazione, governance e attuazione dei programmi di apprendistato.
10. **Sostegno alle aziende:** Il sostegno finanziario e/o non finanziario dovrebbe essere fornito alle aziende, in particolare alle PMI.
11. **Programmi flessibili e opportunità di mobilità:** Ci dovrebbero essere requisiti di ingresso flessibili e ci dovrebbero essere opportunità di istruzione e formazione. La mobilità transnazionale è essenziale e dovrebbe essere parte del programma di apprendistato.
12. **Orientamento professionale e sensibilizzazione:** L'orientamento alla carriera, il tutoraggio e il supporto ai discenti dovrebbero essere forniti per assicurare un esito positivo e per ridurre il rischio di abbandono.
13. **Trasparenza:** la trasparenza e l'accesso alle opportunità di apprendistato dovrebbero essere garantiti in tutti gli Stati membri.
14. **Garanzia di qualità e monitoraggio dei percorsi di carriera:** ci dovrebbe essere una garanzia di qualità degli apprendistati e l'occupazione e la progressione della carriera degli apprendisti dovrebbe essere monitorata in modo che i loro progressi possano essere seguiti fin dall'inizio.

# Regole contrattuali

**Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**

## Descrizione

Per quanto riguarda il contesto italiano, di seguito le regole contrattualistiche divise per categorie per ciascuna tipologia di apprendistato:

### - **Formazione in un contratto di Apprendistato**

L'apprendistato è un contratto di lavoro caratterizzato da un contenuto formativo. Il datore di lavoro è obbligato a garantire all'apprendista la formazione necessaria per acquisire competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto. L'apprendista ha, a sua volta, l'obbligo di seguire il percorso formativo che può essere svolto internamente o esternamente all'azienda. Per quanto concerne la mobilità esterna esiste in generale, in presenza di determinate condizioni, la possibilità del distacco dell'apprendista in un contesto diverso da quello in cui è stato assunto. In ogni caso l'inserimento dell'apprendista distaccato in un contesto produttivo e organizzativo diverso da quello per il quale è stato assunto, deve avere una durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo dell'apprendistato. È chiaro quindi che la durata del distacco non può coincidere con quella del contratto di apprendistato.

Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale (PFI) in forma scritta definito anche sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il PFI è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

La durata della formazione varia in base alla tipologia di apprendistato nonché agli standard formativi stabiliti per i vari percorsi:

- per l'apprendistato di I livello, la formazione esterna è impartita direttamente dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 % per il terzo e quarto anno e per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica;
- per l'apprendistato di II livello, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore suddivise nel triennio;
- per l'apprendistato di III livello, in relazione ad accordi regionali con le parti sociali e le Università, determinato anche in funzione del titolo di studio da conseguire, la durata è variabile. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale. Al termine del periodo di apprendistato, l'istituto di formazione cui lo studente è iscritto provvede alla certificazione delle competenze acquisite.

# Regole contrattuali

**Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**

## Descrizione

### **Età massima per l'Apprendistato**

Per determinare l'età massima per l'accesso a un contratto di Apprendistato occorre fare riferimento alla tipologia di contratto:

- l'apprendistato di I livello, si rivolge a soggetti tra i 15 e i 25 anni.
- per l'apprendistato di II livello, possono accedere i giovani tra i 18 e i 29 anni (nel caso in cui siano già in possesso di qualifica professionale, anche a partire dall'età di 17 anni). L'art. 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015 prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche soggetti disoccupati percettori di Naspi, Dis-Coll o di trattamenti straordinari di integrazione salariale senza limiti d'età. La qualifica prevista da questa tipologia cambia in base a quanto previsto dai CCNL.
- l'apprendistato di III livello, si rivolge a tra 18 e 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo con quella del contratto di apprendistato.

### **- Durata del contratto di Apprendistato**

La durata minima del contratto è generalmente non inferiore a 6 mesi, mentre la durata massima dipende dalla tipologia di Apprendistato:

- per l'apprendistato di I livello, non può durare più di 3 anni (generalmente 3 anni per la qualifica e 4 anni per il diploma).
- per l'apprendistato di II livello, varia sulla base di quanto previsto dai CCNL di categoria e non può essere superiore a 3 anni. Fanno eccezione alcune professioni del settore artigiano (ad esempio orafi o falegnami), per cui la durata può essere estesa fino a 5 anni.
- per l'apprendistato di III livello, varia sulla base del titolo di studio che si intende conseguire (generalmente non è mai inferiore al corso di studi) ed è regolamentata da accordi fra le Regioni o Province Autonome e le associazioni territoriali datoriali, le università e gli istituti professionali.

### **- Retribuzione di un apprendista e altri diritti**

Anche la retribuzione degli apprendisti dipende dal CCNL applicato e dall'inquadramento assegnato, tenuto conto che il lavoratore con contratto di Apprendistato può essere inquadrato fino a due livelli sotto la categoria spettante

L'apprendista, come tutti i lavoratori dipendenti, ha diritto ai seguenti benefit:

- copertura assistenziale per malattia e maternità
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, le malattie (anche professionali), l'invalidità
- copertura previdenziale
- assegno unico
- Naspi e altri ammortizzatori sociali, in caso di crisi dell'impresa

Tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato hanno inoltre diritto di accedere al TFR (trattamento di fine rapporto).

# Regole contrattuali

**Criteria giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**

## Descrizione

Il contratto di apprendistato, oltre alle agevolazioni retributive, prevede agevolazioni fiscali, contributive e normative.

Nell'ambito dell'apprendistato di II e di III livello, il Jobs Act prevede, salvo diversa previsione del relativo CCNL, che:

- per le ore di formazione svolte nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, è invece riconosciuta una retribuzione pari al 10 per cento di quella che sarebbe dovuta al lavoratore

### - Ferie previste dal contratto di Apprendistato

Il lavoratore dipendente con contratto di Apprendistato ha, come gli altri dipendenti, diritto alle ferie annuali retribuite.

La maturazione delle ferie è vincolata all'effettiva prestazione di lavoro e la durata minima si calcola in relazione ai contratti collettivi nazionali.

## Websites



**[EU law \(EUR – Lex\)](#)**

EU law (EUR – Lex): in particolare, per trovare i trattati attualmente in vigore e i trattati fondatori che regolano le condizioni di lavoro (vedi articolo 153 (2) e articolo 153 (1) punto b del trattato sul funzionamento dell'Unione europea - TFUE).

**[Legal acts \(EUR – Lex\)](#)**

Legal acts (EUR – Lex): per accedere agli atti giuridici dell'UE, compresi regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri.

**[D.lgs. 81/2015](#)**

D.lgs. 81/2015 recante "disciplina organica dei contratti e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, pubblicato sulla G.U. n. 144 del 24 giugno 2015, supplemento ordinario.

**[Portale ministero del lavoro](#)**

Portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (focus sull'apprendistato).

## Articoli Rilevanti



**[Focus europeo](#)**

[European Quality Charter on Internships and Apprenticeships](#)

[Joint Declaration establishing the European Alliance for Apprenticeships on 2/07/13](#)

[Joint Statement “Towards a Shared Vision of Apprenticeships”](#)

[A shared Vision for Quality and Effective Apprenticeships and Work-Based Learning.](#)

[EESC Opinion: European Framework for Quality and Effective Apprenticeships:](#)

[SAPS – Supporting Apprenticeships between Professional Higher Education & Small and Medium Enterprises](#)

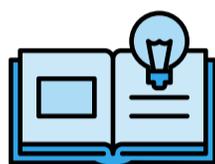
# Regole contrattuali

Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale

## Articoli Rilevanti



### Focus italiano



[Guida operativa per l'attivazione del contratto di apprendistato](#)

[Panoramica sul apprendistato](#)

[Parere 1118 del 17/01/2019 Ministero del Lavoro](#)

L'apprendistato è regolato internamente dai diversi sistemi giuridici degli Stati membri. Tuttavia, ci sono alcuni elementi che sono presenti, in varia misura e in diverse combinazioni, nei sistemi di apprendistato esistenti, come in quello Italiano. In primo luogo, va sottolineato che un apprendista è legato contrattualmente al datore di lavoro e riceve una retribuzione, come affermano anche i criteri di cui sopra. Inoltre, la posizione di apprendista è regolata in un quadro giuridico.

Il datore di lavoro è il responsabile della parte commerciale del programma.

Ruoli e responsabilità degli attori chiave (Stato, organizzazioni dei datori di lavoro, sindacati, camere di commercio, scuole, fornitori di IFP, aziende) a livello nazionale, regionale e locale (i livelli regionali e locali sono chiaramente definiti e distribuiti).

Inoltre, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati sono attivamente impegnati a tutti i livelli.

Tuttavia, c'è una sorta di cooperazione tra i luoghi di apprendimento.

C'è cooperazione, coordinamento e una chiara distribuzione delle responsabilità tra le diverse sedi.

Una scuola, un'azienda e un apprendista sviluppano insieme un piano di formazione, basato sul curriculum.

Quando un'azienda non può garantire l'acquisizione di tutti i risultati di apprendimento richiesti, ci sono accordi per compensare questo (ad esempio, centri di formazione interaziendali, cooperazione tra aziende).

Anche la questione del sostegno alla partecipazione nelle aziende è cruciale.

In primo luogo, i diritti e gli obblighi delle aziende che offrono formazione sono stabiliti dalla legge.

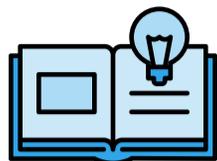
Bisogna tener presente che:

- Esistono strategie e iniziative per commercializzare l'apprendistato e informare le aziende sui vantaggi di assumere apprendisti, sulle loro responsabilità e sugli incentivi disponibili.
- Esistono alcuni requisiti minimi per le aziende che desiderano offrire apprendistati, posizioni di apprendistato e/o una procedura di accreditamento.

Fondamentalmente, le aziende, soprattutto le PMI, ricevono un sostegno non finanziario per implementare gli apprendistati.

# Regole contrattuali

**Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**



Tuttavia, ci sono anche riconoscimenti e premi per le aziende che offrono apprendistati di qualità.

Da un punto di vista finanziario, lo Stato è responsabile del finanziamento degli istituti di formazione professionale e/o del pagamento delle sovvenzioni per assumere apprendisti.

Inoltre, va sottolineato che esistono incentivi (sussidi, detrazioni fiscali) per incoraggiare le aziende ad assumere apprendisti, in generale e/o in specifici settori professionali.

A livello europeo, la Carta europea di qualità per i tirocini e gli apprendistati stabilisce i principi fondamentali di qualità per i tirocini e gli apprendistati affinché diventino un'esperienza preziosa e di qualità in tutta Europa.

Le persone hanno diritto ad opportunità di qualità. Infatti, ci sono degli standard necessari per assicurare che i tirocini e gli apprendistati siano veramente esperienze di qualità. La Carta della Qualità afferma che ci sono tre elementi chiave:

- Contenuto dell'apprendimento
- Diritti
- Remunerazione.

Questa Carta di qualità è stata utilizzata come strumento di advocacy per influenzare i processi istituzionali sulle transizioni di qualità. Inoltre, è stata utilizzata anche per avviare una conversazione con i datori di lavoro e incoraggiarli a fornire opportunità di qualità per i giovani.

## **Cosa dicono gli articoli della Carta europea di qualità dei tirocini e degli apprendistati?**

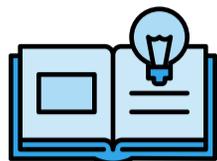
1) In primo luogo, i tirocini e gli apprendistati dovrebbero essere un'esperienza di apprendimento e i tirocinanti/apprendisti dovrebbero essere informati all'inizio della loro esperienza dei loro diritti sociali e lavorativi e dovrebbero ricevere protezione sociale.

2) I tirocini e gli apprendistati dovrebbero soddisfare determinati criteri:

- L'esistenza di un contratto scritto e legalmente vincolante tra l'istituzione educativa, lo stagista/apprendista e l'organizzazione ospitante.
- La durata e i compiti dello stage/apprendistato devono corrispondere a specifici obiettivi di apprendimento.
- Guida fornita durante lo stage/apprendistato da uno o più supervisori.
- Il diritto dello stagista/apprendista a ricevere il rimborso delle spese sostenute durante lo stage/apprendistato o il diritto a ricevere vitto, alloggio e biglietti per i trasporti pubblici.
- Una remunerazione equa per il lavoro svolto, compresa la compensazione per gli straordinari.
- Criteri chiari per valutare il periodo di apprendistato.

# Regole contrattuali

**Criteri giuridici e legislazione UE per le PMI per comprendere i principali programmi e procedure al fine di richiedere opportunità di mobilità di apprendistato a lungo termine a livello europeo e a livello nazionale**



3) I tirocini che sono fatti al di fuori/dopo l'istruzione formale non dovrebbero idealmente esistere, ma dove esistono, dovrebbero soddisfare alcuni criteri importanti:

- L'esistenza di un contratto scritto e legalmente vincolante che specifichi la durata dell'apprendistato e la remunerazione offerta e una descrizione degli obiettivi e dei compiti di apprendimento.
- Una remunerazione equa, non inferiore alla soglia di povertà dell'UE del 60% del reddito medio o del salario minimo nazionale. Inoltre, la remunerazione dovrebbe essere regolata dalla legge o dai contratti collettivi in conformità con la pratica nazionale.
- L'uso degli stage dovrebbe essere limitato agli alunni, agli studenti e ai neolaureati. Inoltre, la durata dello stage dovrebbe essere limitata a un numero ragionevole e fisso di mesi.
- Il rimborso delle spese sostenute durante lo stage.
- L'inclusione dello stagista nel sistema di sicurezza sociale.

- Una valutazione intermedia con una discussione sulle possibilità di essere assunto come dipendente permanente. È importante che ci sia anche una valutazione finale alla fine del periodo di stage.

- Un numero limitato di stagisti per ogni fornitore di stage.
- Pubblicità trasparente che includa una descrizione dettagliata dei compiti.

4) Le parti interessate dovrebbero sviluppare politiche di sostegno e monitoraggio per migliorare l'attuazione di tirocini di qualità.



# **GLOSSARIO**

# Glossario

## A

### **Accordo di Apprendimento**

Questo prevede una preparazione trasparente ed efficiente del tirocinio in modo che tutto sia chiaro e comprensibile per tutte le parti coinvolte, al fine di garantire al tirocinante il riconoscimento delle attività svolte con successo all'estero. Contiene principalmente gli obiettivi e i risultati dell'apprendimento e definisce le procedure specifiche di valutazione e riconoscimento.

### **Agenzia Nazionale**

Un organismo incaricato di gestire l'attuazione del Programma a livello nazionale in uno Stato membro o in un Paese terzo associato al Programma. In ogni paese possono esistere una o più Agenzie Nazionali.

### **Apprendista**

Una persona che lavora per conto di un'altra per imparare un mestiere.

### **Apprendistato**

Il periodo di tempo trascorso lavorando come apprendista. È simile alla formazione sul lavoro che prevede di seguire e studiare un maestro del mestiere sul posto di lavoro invece che a scuola.

### **Apprendimento basato sul lavoro (WBL)**

Si tratta di una strategia educativa che fornisce agli studenti un'esperienza di lavoro nella vita reale in cui possono applicare competenze accademiche e tecniche e sviluppare la loro occupabilità. WBL comprende una miscela di accordi formali, non formali e informali che includono apprendistati, tirocini e apprendimento informale sul posto di lavoro. Il fattore chiave è la necessità di politiche attive per assicurare un apprendimento che soddisfi le esigenze del posto di lavoro.

## B

### **Beneficiario**

Quando un progetto viene approvato per una sovvenzione Erasmus+, l'organizzazione richiedente diventa beneficiaria firmando un contratto con l'Agenzia Nazionale o Esecutiva che ha selezionato il progetto. Se la domanda è stata fatta a nome di altre organizzazioni partecipanti, i partner possono diventare co-beneficiari della sovvenzione.

## C

### **Competenze**

La capacità di applicare la conoscenza e di usare il know-how per completare i compiti e risolvere i problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche, le competenze sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (che implicano destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, attrezzi e strumenti).

### **Consorzio**

Due o più organizzazioni partecipanti che si uniscono per preparare, attuare e seguire un progetto o un'attività all'interno di un progetto. Un consorzio può essere nazionale (cioè coinvolgere organizzazioni con sede nello stesso paese) o internazionale (coinvolgere organizzazioni partecipanti di diversi paesi).

### **Criterio**

Uno standard o un principio per giudicare, valutare o selezionare qualcosa.

## D

### **Datore di lavoro**

Un datore di lavoro è la persona o l'organizzazione per cui si lavora.

# Glossario

## E

### **ECVET**

Il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET): è un quadro tecnico per il trasferimento, il riconoscimento e (se del caso) l'accumulo dei risultati dell'apprendimento di un individuo al fine di ottenere una qualifica.

### **EQF**

European Qualifications Framework (EQF) è uno strumento di traduzione che aiuta a spiegare le qualifiche rilasciate in diversi paesi e da diversi sistemi di istruzione e formazione, e aiuta a confrontarle. I suoi otto livelli sono descritti in termini di conoscenze, abilità e competenze.

### **Erasmus Pro**

è un'iniziativa del programma Erasmus+. Questa iniziativa inclusa nell'azione chiave 1 (mobilità per l'apprendimento) mira a facilitare e promuovere 50.000 tirocini di 3-12 mesi per gli studenti dell'istruzione e della formazione professionale e i neolaureati tra il 2018 e il 2020.

### **Eures**

Creata nel 1993, EURES è una rete di cooperazione tra la Commissione europea e i Servizi pubblici per l'impiego (SPO) del SEE. Anche la Svizzera collabora a EURES. EURES aiuta i lavoratori e i datori di lavoro che desiderano beneficiare del diritto di libera circolazione dei lavoratori all'interno del SEE.

### **Europass**

Un formato standardizzato di CV, che permette al tirocinante di presentare le sue competenze e le qualifiche acquisite dopo il periodo di formazione.

### **Europass Library**

E' uno spazio online gratuito, collegato al proprio profilo Europass, dove archiviare i file relativi alla propria carriera e ai propri studi.

### **Europass Mobility**

E' un documento che descrive le competenze sviluppate durante una particolare esperienza di mobilità.

### **Europass Profile**

E' uno strumento che può essere utilizzato dalle organizzazioni - datori di lavoro, organizzazioni di volontariato, reclutatori, operatori di orientamento, organizzazioni giovanili, istituzioni di istruzione e formazione e altro - come parte del supporto e dei servizi che offrono alle persone.

## I

### **IFP**

Istruzione e Formazione Professionale che mira a fornire alle persone le conoscenze, il know-how, le abilità e/o le competenze richieste per particolari profili professionali o più in generale dal mercato del lavoro. Ai fini di Erasmus+, i progetti nel settore IFP possono riguardare: l'Istruzione e formazione professionale iniziale (IVET), rivolta a studenti di età inferiore ai 16 anni; l'Educazione e Formazione Professionale Continua (CVET), rivolta a studenti di età superiore ai 16 anni.

### **Impegno di qualità'**

Si riferisce ai principi della Carta europea di qualità per la mobilità e definisce le responsabilità di ogni partecipante al progetto, ad esempio l'organizzazione di invio, l'organizzazione ospitante e l'apprendista.

# Glossario

## M

### **Mentore**

Una persona con esperienza, che agisce come modello di ruolo, guida o allenatore, che fornisce guida e sostegno a un apprendista.

### **Mentore dell'organizzazione di invio**

un coordinatore del progetto o un insegnante che riunisce tutte le parti coinvolte, gestisce gli standard e i criteri di mobilità e agisce come supervisore generale.

## O

### **Organizzazione**

Un'organizzazione è un'entità - come una società, un'istituzione o un'associazione - che comprende una o più persone e ha uno scopo particolare.

### **Organizzazione di invio**

Si tratta di un'organizzazione attiva nel mercato del lavoro o nel campo dell'istruzione o della formazione professionale. Quando l'organizzazione d'invio è anche il richiedente, si assume tutti i compiti di coordinamento e attuazione del progetto. Nel caso di un consorzio, le modalità di selezione, pagamento delle borse, preparazione, monitoraggio e riconoscimento relative al periodo di mobilità possono variare in quanto possono essere condivise tra i membri.

### **Organizzazione IFP**

un'organizzazione che opera nel settore dell'Istruzione e Formazione Professionale (IFP).

### **Organizzazione Intermedia**

Si tratta di un'organizzazione attiva nel mercato del lavoro o nel campo dell'istruzione, della formazione e del lavoro giovanile. Il suo ruolo può essere quello di condividere e facilitare le procedure amministrative delle organizzazioni di invio e di abbinare meglio i profili dei partecipanti con le esigenze delle imprese in caso di tirocini e di preparare insieme i partecipanti.

### **Organizzazione ricevente (o ospitante)**

L'organizzazione partecipante che riceve uno o più partecipanti (apprendisti) e organizza una o più attività.

## P

### **Piattaforma**

Uno spazio web o software che connette gli utenti con altri membri di una comunità per creare opportunità reciprocamente vantaggiose.

### **PMI**

Le piccole e medie imprese (PMI) sono imprese autonome e non identificabili come imprese associate che impiegano un certo numero di persone. Questo numero varia da paese a paese. È da considerarsi "media" un'impresa che occupa meno di 250 persone e realizza un fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro o (in alternativa al parametro del fatturato), il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro. E' definita invece "piccola" un'impresa che occupa meno di 50 persone e realizza un fatturato o (in alternativa al parametro del fatturato), un totale di bilancio annui non superiori a 10 milioni di euro. E' definita, infine, "microimpresa" un'impresa che occupa meno di 10 persone e realizza un fatturato o (in alternativa al parametro del fatturato), un totale di bilancio annui non superiori a 2 milioni di euro. Tali criteri fanno riferimento alla definizione adottata dalla Commissione europea con Raccomandazione 361 dell'8 maggio 2003.

# Glossario

## P

### **Protocollo di intesa**

Questo specifica i termini della partnership, i ruoli delle parti coinvolte e gli obiettivi di apprendimento. Dettaglia le condizioni in cui i risultati di apprendimento identificati possono essere raggiunti, valutati, convalidati e potenzialmente trasferiti.

## R

### **Raccomandazione**

E' una delle due forme di atto non vincolante dell'UE. L'altra forma sono i pareri. Anche se le raccomandazioni non hanno conseguenze giuridiche, possono offrire una guida sull'interpretazione o sul contenuto del diritto dell'UE.

### **Regolamento**

Un atto legislativo vincolante che deve essere applicato, nella sua interezza, in tutta l'UE.

### **Richiedente**

Qualsiasi organizzazione partecipante che presenta una domanda di sovvenzione.

### **Risultati dell'apprendimento**

L'insieme di conoscenze, abilità e competenze che un individuo acquisisce e/o è in grado di dimostrare dopo aver completato con successo un processo di apprendimento, sia esso formale, non formale o informale. Sono dichiarazioni di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di fare dopo aver completato un processo di apprendimento, che sono definite in termini di conoscenza, abilità e competenza.

## S

### **Schema di mobilità' mirata**

L'iniziativa di testare metodi innovativi per implementare le opportunità di mobilità lavorativa all'interno dell'UE e affrontare i bisogni di specifici gruppi target, settori economici, vocazioni e paesi.

### **Sovvenzioni**

Sussidi per sostenere l'investimento dell'individuo o dell'azienda nell'istruzione e nella formazione.

## T

### **Tutor**

La persona incaricata, tenendo conto della personalità, dei bisogni di apprendimento e delle preferenze dell'apprendista a cui viene insegnato, di creare un contesto o un processo in cui l'apprendista finisce per costruire il proprio percorso di conoscenza e apprendimento.

### **Tutor aziendale**

Una persona interna all'azienda con competenze specifiche legate al lavoro e con una vocazione/impegno alla formazione, che si occupa dello sviluppo dell'apprendista, sia per gli aspetti tecnici che professionali.

### **Tutor dell'organizzazione ospitante**

Una persona all'interno dell'organizzazione ospitante che ha il compito di ricevere gli apprendisti (studenti/lavoratori) dall'estero e di offrire loro un programma di tirocinio e/o formazione.

### **Tutor intermediario**

Una persona nel paese di destinazione che agisce come mediatore tra tutte le parti coinvolte e aiuta il partecipante sul posto.

