

Agevolazioni · Neoassunti e apprendistato

Apprendisti e neoassunti

Quali ore sono obbligatorie, chi le eroga e da che parte si comincia a finanziarle.

Quando entra una persona nuova, la formazione non è una scelta: è un adempimento con una data. Ed è esattamente l'adempimento che si può finanziare. Chi assume un apprendista lo fa anche per contenere i costi, e la sua formazione è la voce che più facilmente si dimentica di mettere nel conto.

Questa guida mette in ordine tre domande: quali ore sono obbligatorie, chi le eroga, e da che parte si comincia a finanziarle. Vale per chi ha appena assunto, per chi ha apprendisti in organico e per il consulente del lavoro che il contratto lo scrive.

La spesa che stavi per fare comunque è la più facile da coprire.

Due obblighi diversi, da non confondere

Quando entra una persona, gli obblighi di formazione sono due, e uno non sostituisce l'altro.

La formazione su salute e sicurezza. Riguarda ogni lavoratore. La formazione generale e specifica va fatta prima che cominci a lavorare, non durante i primi mesi. Apprendisti, tirocinanti e stagisti sono lavoratori a questi fini: l'obbligo c'è a prescindere dal tipo di contratto. Poi, secondo la mansione, possono servire abilitazioni e corsi sulle attrezzature.

La formazione dell'apprendista. Riguarda chi è assunto con un contratto di apprendistato, ed è una cosa in più rispetto a quella sulla sicurezza, non un modo per sostituirla. Fa parte del contratto di apprendistato tanto quanto lo stipendio.

? Un equivoco da evitare: pensare che una copra l'altra. Non è così. L'apprendista fa i corsi di salute e sicurezza come ogni altro lavoratore, e in più fa le ore della sua formazione.

DUE OBBLIGHI, NON UNO

Salute e sicurezza

per ogni lavoratore, apprendisti compresi, prima che cominci a lavorare



La formazione dell'apprendista

in più, per chi ha un contratto di apprendistato: fa parte del contratto

Una non copre l'altra.

Un esempio dal catalogo: per il rischio basso, la formazione generale e la specifica sono da 4 ore ciascuna, e si possono fare anche in e-learning. Per le altre mansioni la lista non si indovina: si ricostruisce sul ruolo e sul rischio, ed è il primo lavoro che facciamo con te.

Quali ore sono obbligatorie

40, 80 o 120 ore. Sono i tre monte ore della formazione dell'apprendista: obbligatori per tutti gli apprendisti, e finanziabili. Non è una formazione che si decide di fare se avanza tempo.

- **40 ore:** il monte ore più corto
- **80 ore:** quello intermedio
- **120 ore:** il più lungo

Quale dei tre tocchi al tuo apprendista non lo scegli tu. Dipende dal contratto, dal percorso della persona e da come la Regione ha disciplinato la formazione dell'apprendistato. È la prima cosa che guardiamo insieme, e non la scriviamo in una tabella perché sarebbe una risposta finta: con percorsi diversi, lo stesso lavoro può portare a un monte ore diverso.

Una cosa, però, è certa: le ore non fatte non scadono in silenzio. Restano un obbligo scoperto sul contratto di quella persona.

I TRE MONTE ORE DELLA FORMAZIONE DELL'APPRENDISTA

Il più corto		40 ore
L'intermedio		80 ore
Il più lungo		120 ore

Quale tocca non lo scegli tu: dipende dal contratto, dal percorso della persona e dalla disciplina regionale.

Chi le eroga

La formazione la erogiamo noi, con i nostri docenti: in aula, in videoconferenza, o in e-learning dove è ammesso. Siamo accreditati Regione Lombardia n. 1005. Gli attestati restano nell'area riservata della tua azienda, insieme alle scadenze successive, e la parte amministrativa la chiudiamo noi.

Per la formazione dell'apprendista c'è poi una scelta che cambia chi paga: da dove farla passare. Le strade sono due, la Regione oppure il fondo interprofessionale, e quale convenga dipende dal caso. È una scelta che facciamo insieme, dopo aver guardato il contratto e il percorso della persona.

- ? Chi sia tenuto a organizzare la formazione dell'apprendista, e con quali soggetti, dipende dalla disciplina regionale. Questa guida non lo scrive in astratto: lo verifichiamo sul tuo caso, e i dettagli sono in verifica presso il nostro ufficio.

Da che parte si comincia a finanziarle

Il punto di partenza non è un corso. È la persona.

Uno: ci dici chi è entrato. Con che contratto, in che ruolo, per fare cosa. Se è un apprendista, anche il suo percorso. Basta questo: il resto lo ricostruiamo noi.

Due: ricostruiamo la lista degli obblighi. I corsi di salute e sicurezza che gli servono, le abilitazioni per le attrezzature, le ore della formazione dell'apprendista, e per ognuno la scadenza. La prima risposta non è un preventivo: è l'elenco di quello che quella persona deve fare per legge, con le date.

Tre: scegliamo da dove farla passare. Regione, fondo interprofessionale, contributo one shot: le strade sono più di una, e non sempre conviene la stessa.

Quattro: si fanno i corsi, nei tempi giusti. Aula, videoconferenza o e-learning dove è ammesso, con date che rispettano la scadenza e non il nostro calendario.

Cinque: attestati e rendicontazione. Gli attestati finiscono nell'area riservata, le scadenze successive anche, e la pratica la chiudiamo noi.

DA CHE PARTE SI COMINCIA: CINQUE MOSSE, DALLA PERSONA AI CORSI



Quando è a costo zero per l'azienda

Le ore dell'apprendista si possono portare a costo zero per l'azienda, con la Regione oppure con il fondo interprofessionale. La copertura dipende dai requisiti dell'azienda e dallo strumento disponibile in quel momento: per questo non la promettiamo prima di aver guardato il caso, e se non è possibile lo diciamo chiaramente.

Lo stesso vale per il resto della formazione di chi entra. Si può finanziare tutto quello che è formazione: gli obblighi, e anche quello che serve alla persona per fare bene il suo lavoro.

Perché conviene proprio quando assumi

Perché quella spesa la faresti comunque. Coprirla non ti fa risparmiare su un capriccio: ti fa risparmiare su un obbligo. Chi assume un apprendista lo fa anche per contenere i costi, e la sua formazione è la voce che si dimentica di mettere nel conto. Un ingresso ben gestito non è un adempimento in più: è l'occasione in cui il resto si mette in ordine da solo.

Il momento buono è adesso

L'orologio parte prima del primo giorno di lavoro. Se ci scrivi quando l'assunzione è appena fatta, si fa tutto insieme: lista degli obblighi, strada da cui farla passare, date dei corsi. Se ci scrivi dopo, si rincorre una scadenza già passata.

L'ingresso di una persona è anche il momento in cui si può chiedere un contributo one shot su una nuova assunzione, e in cui l'affiancamento di chi è appena arrivato conta come formazione e come tale si può coprire. Finito l'ingresso, quella persona entra nel piano formativo dell'azienda come tutte le altre.

Cosa si può finanziare

- le ore obbligatorie dell'apprendista
- la formazione generale e specifica del neoassunto
- l'affiancamento di chi è appena arrivato
- le abilitazioni e le attrezzature che gli servono

- le competenze tecniche del mestiere
- il piano formativo di tutta l'azienda

Se assumi spesso

Allora conviene smettere di trattare ogni ingresso come un caso a sé. Si imposta una volta il percorso di chi entra, con i corsi, le scadenze e la strada da cui farli passare, e poi funziona da solo. Le scadenze della persona nuova finiscono nell'area riservata insieme a quelle di tutti gli altri, e il prossimo aggiornamento non te lo devi ricordare tu.

Se sei il consulente del lavoro

L'assunzione passa dalle tue mani prima che dalle nostre. Fai il contratto, e quindi sei il primo a sapere che entra un apprendista e che partono degli obblighi di formazione. Ce lo segnali: bastano il contratto e il ruolo. Ricostruiamo noi la lista dei corsi e delle ore, e ti diciamo da dove si possono far passare. Corsi, pratica e rendicontazione restano a noi; il cliente resta tuo, con un adempimento in meno da rincorrere.

Le domande che ci fanno più spesso

Un tirocinante deve fare i corsi di sicurezza? Sì. Apprendisti, tirocinanti e stagisti sono lavoratori ai fini della formazione su salute e sicurezza, e l'obbligo c'è a prescindere dal tipo di contratto.

La formazione dell'apprendista sostituisce quella sulla sicurezza? No. Sono due obblighi diversi, e l'apprendista li fa tutti e due.

Posso scegliere io il monte ore? No. Quale dei tre tocchi dipende dal contratto, dal percorso della persona e dalla disciplina regionale: lo guardiamo insieme.

Cosa succede se le ore non vengono fatte? Non scadono in silenzio: restano un obbligo scoperto sul contratto di quella persona.

Ho assunto una persona che non è un apprendista. Vale lo stesso? Per la formazione su salute e sicurezza sì, prima che cominci a lavorare. E l'ingresso resta il momento in cui si può chiedere un contributo one shot su una nuova assunzione e coprire l'affiancamento.

Si può fare tutto in e-learning? La parte che la norma consente sì: la formazione generale, per esempio, è a catalogo anche in e-learning. La pratica resta in aula.

Cosa ci serve per partire

- chi è entrato, con che contratto e in che ruolo
- quando è entrato, o quando entrerà
- la mansione e le attrezzature che userà
- se è un apprendista, il suo percorso

Lista di controllo

- ☐ So chi è entrato, con che contratto e in che ruolo.
- ☐ Ho controllato che la formazione generale e specifica sia fatta prima che cominci a lavorare.
- ☐ Se è un apprendista, so che le sue ore sono in più rispetto a quelle sulla sicurezza.

- ☐ Ho chiesto quale monte ore gli tocca: 40, 80 o 120.
- ☐ Ho chiesto da dove far passare la sua formazione: Regione o fondo interprofessionale.
- ☐ Ho messo le scadenze della persona nuova insieme a quelle di tutti gli altri.

Quello che questa guida dichiara e non inventa

I tre monte ore dell'apprendista sono 40, 80 e 120, e sono obbligatori; quale dei tre si applichi al singolo apprendista dipende dal contratto, dal percorso della persona e dalla disciplina regionale, e si verifica caso per caso. La copertura a costo zero dipende dai requisiti dell'azienda e dallo strumento disponibile in quel momento. Qui non trovi nomi di misure aperte né date: cambiano, e quella che conta è quella aperta il giorno in cui chiedi. Nessuna frase di questa guida è una promessa di finanziamento.

Hai assunto? Partiamo da lì

Dicci chi è entrato e con che contratto: ti rispondiamo con la lista dei corsi obbligatori, le scadenze e da dove si possono far passare.

Arianna Loprete · a.loprete@aequor.net +39 02 5811 4847

aequorsicurezza.net/it/agevolazioni/neoassunti-e-apprendistato

AEQUOR accreditati Regione Lombardia n. 1005 · Le condizioni si verificano caso per caso, sulla tua azienda.