

Apprendistato di primo livello 2023: cos'è, come funziona, normativa.

L'apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro finalizzato a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro dei giovani tra i 15 e i 25 anni, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico o formativo, attraverso l'acquisizione di un diploma e di competenze professionali. Il contratto di apprendistato di primo livello ha una durata minima di 6 mesi e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

COS'È L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

L'apprendistato di primo livello, anche detto "apprendistato per qualifica o diploma professionale" o contratto di apprendistato "duale", è un contratto rivolto a soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età, sino al compimento dei 25 anni, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico o formativo. A differenza delle altre due tipologie di contratto di apprendistato, professionalizzante (per l'acquisizione di una qualifica professionale) e di alta formazione e ricerca (per il conseguimento di un titolo terziario accademico o non accademico), la finalità di questo contratto è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, ovvero l'apprendistato per:

1. l'acquisizione della qualifica e del diploma professionale (leFP);
2. l'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore;
3. l'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore;
4. conseguire l'ammissione all'esame di Stato.

A livello normativo sono gli articoli 42 e 43 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e il Decreto Ministeriale 12 ottobre 2015 a disciplinare l'apprendistato di primo livello. Si precisa, poi, che la regolamentazione dell'apprendistato di primo livello è comunque rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sulla disciplina specifica è tra l'altro intervenuto il Ministero del Lavoro con la Circolare 12 del 6 giugno 2022 fornendo le linee guida che vediamo di seguito nel dettaglio.

A CHI SI RIVOLGE

Il contratto di apprendistato di primo livello si rivolge a coloro che hanno un'età compresa tra i 15 e i 25 anni non compiuti in possesso del titolo di studio richiesto per l'attivazione del contratto di apprendistato. In buona sostanza, per poter accedere al periodo di formazione scuola/impresa, il ragazzo deve aver terminato il ciclo di studi precedente. In particolare, per attivare le diverse tipologie di percorso possibili con il contratto di apprendistato duale:

1. per accedere contratto di apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma di istruzione secondaria superiore (maturità): diploma di scuola secondaria di primo grado (diploma di terza media);
2. per accedere al contratto di apprendistato per il diploma professionale (quarto anno in seguito alla qualifica triennale): qualifica professionale ;
3. per accedere al contratto di apprendistato per il diploma di istruzione professionale conseguito al termine del corso annuale per l'esame di stato (CAPES): diploma del quarto anno di istruzione e formazione professionale;
4. per accedere all'apprendistato per il certificato di specializzazione tecnica superiore: diploma professionale di tecnico o diploma di istruzione secondaria superiore, ammissione al quinto anno dei percorsi liceali o, infine, certificazione delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione .

REQUISITI DEI DATORI DI LAVORO

1. Ai fini della stipula dei contratti di apprendistato il datore di lavoro deve possedere le seguenti capacità:
2. strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
3. tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
4. formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento della formazione.

LA DOCUMENTAZIONE NECESSARIA

I documenti che, per diverse ragioni, devono essere redatti nel corso della formazione e indispensabili per lo svolgimento dell'apprendistato sono:

- il documento propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro, ossia il Protocollo formativo che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista che deve essere redatto con questo schema;
- il Piano Formativo Individuale (PFI), un documento che è parte integrante del contratto di lavoro, in cui l'Istituzione formativa, con il coinvolgimento del datore di lavoro, descrive il percorso formativo che l'apprendista svolge nell'ambito del contratto di apprendistato di primo livello. Tale Piano può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro, rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Va redatto seguendo questo schema e fissa il contenuto e la durata della formazione.
- il Dossier individuale per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell'efficacia del percorso formativo mediante esame finale, compilato durante lo svolgimento la conclusione del periodo formativo in apprendistato. Va redatto seguendo questo schema.

QUANDO PUÒ ESSERE STIPULATO IL CONTRATTO

Il contratto di apprendistato può essere stipulato in tre momenti:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente, all'avvio del percorso formativo;
- in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di 6 mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale, secondo le disposizioni di cui al Decreto Legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

COME FUNZIONA L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

L'apprendistato di primo livello è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni. Per il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado viene messo in pratica un percorso formativo "duale" che si realizza, al contempo, presso:

- un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna";
- l'impresa che eroga la "formazione interna".

1) FORMAZIONE ESTERNA

Per formazione esterna si intende la formazione definita e finanziata dalla Regione, nei limiti delle risorse economiche disponibili, che si esplica attraverso un'offerta formativa erogata da enti accreditati alla Regione per la formazione continua. Questa formazione esterna non può superare i seguenti limiti orari:

- per l'apprendistato per la qualifica leFP: per il I e II anno non più del 60% dell'orario annuale dei percorsi, per il III anno non più del 50%;
- per l'apprendistato per il diploma leFP: per il IV anno non più del 50%;
- per l'apprendistato per il diploma di istruzione secondaria superiore: per il II anno massimo il 70% delle ore, per il III, IV e V anno, massimo il 65%;
- per l'apprendistato per il certificato di specializzazione tecnica superiore: il 50% dell'orario annuale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Restano valide le diverse previsioni dei contratti collettivi.

2) FORMAZIONE INTERNA

Viceversa, la formazione interna è ovviamente pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna.

IL TUTOR

Nei percorsi di apprendistato di primo livello il DM 12 ottobre 2015 sottolinea l'importanza della funzione tutoriale, finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa. Si tratta in sostanza, dell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e del monitoraggio del suo corretto svolgimento. In particolare, ci sono due tipi di tutor:

- **formativo:** assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato;
- **aziendale:** può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna. Poi, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative. In collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi.

Tali figure sono individuate nel piano formativo individuale (PFI), rispettivamente, dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro. Entrambe garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna. Il tutor formativo ed il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista, secondo questo modulo. Infine, garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata.

QUANTO DURA L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

La durata del contratto di apprendistato di primo livello non può mai essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore a:

- 3 anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;
- 2 anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'articolo 15, comma 6, del Decreto Legislativo n. 226 del 2005;
- 1 anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore;
- 4 anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- 1 anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente.

Può essere prorogata fino ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del piano formativo individuale, nei seguenti casi:

- quando l'apprendista ha concluso positivamente i percorsi formativi per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche. Vale per quelle utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'articolo 15, comma 6, del Decreto Legislativo n. 226 del 2005;
- se al termine dei percorsi formativi, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale.

PERIODO DI PROVA

Ai fini dell'individuazione della durata del periodo di prova, per l'apprendistato di primo livello, la nozione di orario di lavoro effettivo è comprensiva di tutto l'orario contrattuale. Quindi, va calcolata anche della parte di formazione esterna ed interna, salvo specifiche diverse previsioni della contrattazione collettiva.

STIPENDIO APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

La retribuzione dell'apprendista è definita dal CCNL specifico e può essere:

- fino a 2 livelli inferiori a quello dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto;
- stabilita in misura percentuale rispetto a quella dei lavoratori addetti a mansioni che richiedono la qualifica alla quale è finalizzato il contratto.

TUTELE APPRENDISTATO PRIMO LIVELLO

In conformità alle disposizioni del DM 12 ottobre 2015, nel contratto di apprendistato di primo livello l'apprendista assume il doppio status di studente e lavoratore, in quanto effettua, tramite un'esperienza diretta di lavoro, un percorso formativo integrato che si realizza, in parte, presso l'istituzione formativa e, in parte, presso l'impresa. Dalla duplice condizione di studente e lavoratore ne conviene che riceverà per lo svolgimento dell'attività lavorativa, la retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali di lavoro.

Previste anche tutte le tutele delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria. Ovvero:

- IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti).
- assegno per il nucleo familiare o assegno unico figli;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- assicurazione sociale per l'impiego (ASpl);
- INAIL – assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- L'assicurazione copre tutte le ipotesi, compreso l'infortunio in itinere ed a carico del datore di lavoro nel periodo in formazione interna svolto presso l'impresa ed a carico dell'istituzione formativa per i periodi in cui l'apprendista svolge formazione esterna, in qualità di studente.

In caso di malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, l'apprendista giustifica la propria assenza in quanto studente, secondo le regole dell'istituzione formativa, qualora per le giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di formazione esterna. O ancora, come lavoratore, secondo le regole previste, ex lege e dalla contrattazione collettiva di riferimento, qualora nelle giornate di assenza avesse dovuto svolgere attività di formazione interna o ore di lavoro presso l'impresa. In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche, il Piano formativo individuale potrà prevedere anche modalità di erogazione di formazione a distanza.

Infine, durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa.

ESITI DELL'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO

Dopo il contratto di apprendistato di primo livello, al fine di determinare il termine del periodo formativo e garantire l'accertamento ispettivo, si attende la pubblicazione degli esiti dell'esame finale, sostenuto dall'apprendista e si possono verificare le seguenti situazioni:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, come da articolo 42, comma 4, del Decreto Legislativo n. 81 del 2015;

- proroga del contratto di apprendistato di primo livello, secondo i limiti stabiliti dalla norma;
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante, come da articolo 43, comma 9, del Decreto Legislativo n. 81 del 2015;
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello, come da articolo 42 comma 2 del Decreto Legislativo n. 81 del 2015.

Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA E DI PRASSI

Il termine per esercitare la scelta di recesso o di prosecuzione dal contratto decorre unicamente dalla data di pubblicazione degli esiti dell'esame. L'istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l'esito dell'esame nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla pubblicazione degli esiti dell'esame finale, in modo da consentire l'eventuale proroga o trasformazione del contratto entro i 5 giorni previsti per la comunicazione obbligatoria.

Se alla stipula del contratto non è nota la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale, è possibile assumere quale "data di fine del periodo formativo", il termine dell'anno scolastico o formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali. Il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa da compilare secondo questo schema, dovrà necessariamente riportare l'obbligo da parte dell'istituzione formativa di comunicare al datore di lavoro, nei termini indicati, la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale.

SANZIONI

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato. Tale differenza sarà maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui vi sia un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del Decreto Legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Per la violazione delle previsioni contrattuali collettive, il datore di lavoro viene punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria aumenta da 300 a 1500 euro.

SGRAVI PER I DATORI DI LAVORO

Grazie al Decreto Milleproroghe convertito in Legge 2023 anche quest'anno i datori di lavoro delle piccole imprese fino a 9 dipendenti che scelgono il contratto di apprendistato di primo livello per le assunzioni di giovani possono beneficiare di uno sgravio del 100% sul pagamento dei contributi per i primi 3 anni di contratto. La decontribuzione totale è applicata per le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2023. Per gli anni successivi al terzo, è confermata l'aliquota contributiva del 10%. L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista rimane, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione e per il primo anno successivo alla formazione.