Apprendistato di primo livello – Chiarimenti ministeriali

9 Giugno 2022

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 12 del 6 giugno 2022, accompagnata dal relativo Manuale operativo, ha fornito chiarimenti in ordine all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, c.d. apprendistato di primo livello, disciplinato dal decreto legislativo n. 81/2015 (articolo 43) e dal decreto interministeriale 12 ottobre 2015.

La circolare, frutto della condivisione con Regioni, parti economiche e sociali, Inps, Inail, INL, ANPAL, INAPP, ANPAL Servizi e Tecnostruttura delle Regioni, sintetizza il lavoro coordinato dal Ministero del Lavoro nell'ambito dell'Organismo Tecnico dell'Apprendistato e ha l'obiettivo di fornire soluzioni interpretative univoche della normativa vigente, al fine di favorire l'applicazione uniforme del contratto in esame su tutto il territorio nazionale, lasciando inalterata la facoltà per le Regioni e le Province autonome – per gli aspetti regolatori di propria competenza – di fissare ulteriori requisiti in materia.

In particolare, la circolare approfondisce l'istituto dell'apprendistato di primo livello, anche in considerazione delle recenti Raccomandazioni del Consiglio dell'Unione Europea (Raccomandazione del 15 marzo 2018 – Raccomandazione del 24 novembre 2020) che hanno affidato all'apprendistato un ruolo strategico per il rafforzamento dei "sistemi di alternanza scuola–lavoro", ispirati all'approccio work-based.

La circolare riporta inoltre i fac-simile degli allegati al D.M. 12 ottobre 2015: *Allegato 1 – Schema di protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa; Allegato 1a – Schema di Piano formativo individuale; Allegato 2 – Schema di dossier individuale*, con suggerimenti di possibili integrazioni alla luce dei chiarimenti interpretativi riportati nella circolare in argomento, adottabili dalle parti firmatarie del protocollo formativo.

Di seguito si riportano, in sintesi, i chiarimenti forniti.

Si rammenta innanzitutto che il contratto di apprendistato di primo livello è 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 e/o formativo. La finalità del contratto è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo "duale" che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la "formazione interna". Elemento essenziale del contratto è la formazione, quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti, al fine di favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro.

Documento propedeutico alla sottoscrizione del contratto di lavoro, è il Protocollo formativo che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista descritto all'interno del Piano Formativo Individuale (PFI), parte integrante del contratto di lavoro e che può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro, rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. Durante lo svolgimento e alla conclusione del periodo formativo in apprendistato viene compilato il Dossier individuale per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell'efficacia del percorso formativo.

Durata dei contratti di apprendistato
Nel rispetto delle durate, minima e massime, stabilite dalla normativa di riferimento, quale termine conclusivo del periodo formativo in apprendistato, deve assumersi – anche ai fini dell'accertamento ispettivo – la pubblicazione degli esiti dell'esame finale sostenuto dall'apprendista.

A decorrere da tale termine, possono verificarsi le seguenti fattispecie:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello;
- trasformazione dell'apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante;
- recesso dal contratto di apprendistato di primo livello.

Fermo restando che il termine per 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 finale nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla relativa pubblicazione, in modo da consentire l'eventuale proroga o trasformazione del contratto entro i cinque giorni previsti per la comunicazione obbligatoria.

Il protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa dovrà necessariamente riportare l'obbligo dell'istituzione formativa di comunicare al datore di lavoro nei termini predetti la data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale.

Ai fini della comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, dal momento che 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/formativo, come disciplinato dai rispettivi ordinamenti regionali.

Valutazione e certificazione delle competenze
A garanzia della trasparenza dell'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata, si sottolinea il ruolo cruciale della funzione tutoriale messa in atto sia dall'istituzione formativa sia dal datore di lavoro.

Il tutor aziendale e il tutor formativo predispongono, in itinere e a conclusione del percorso, un Dossier individuale delle evidenze, funzionale ad un successivo accesso ai servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, predisposti dagli Enti titolari di riferimento della qualificazione oggetto dell'apprendistato.

Tale adempimento dovrà essere oggetto di integrazione del protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa.

Condizioni di attivazione
Il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato a condizione che il soggetto risulti iscritto regolarmente al percorso formativo, quindi:

- prima dell'avvio del percorso formativo, purché la persona risulti già iscritta al percorso formativo;
- contestualmente all'avvio del percorso formativo.

Il contratto può anche essere stipulato in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale, secondo le disposizioni di cui al d.lgs., n. 226/2005.

Per consentire l'iscrizione e l'attivazione del contratto di apprendistato, i percorsi della IeFP devono essere approvati dall'Amministrazione regionale competente.

Standard formativi, formazione interna ed esterna
Nel rispetto degli standard formativi previsti dal D.M. 12 ottobre 2015 (art. 5, comma 6), qualora il contratto di apprendistato di primo livello sia attivato successivamente all'avvio del percorso formativo, il calcolo dei periodi di formazione interna ed esterna si realizza nel rispetto della durata ordinamentale, secondo i limiti percentuali previsti, fatte salve le ore di formazione già fruite dall'allievo.

Disciplina del monte ore contrattuale
Il monte ore del contratto di apprendistato di primo livello deve prevedere, oltre alle ore di formazione esterna e interna, le ore di prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda i contratti stipulati in modalità part-time, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa (cfr. Interpello del Ministero del lavoro n. 25/2006).

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

Doppio status dello studente/lavoratore e garanzie assicurative
Nel contratto di apprendistato di primo livello l'apprendista assume il doppio status di studente/lavoratore, in quanto effettua un percorso formativo integrato che si realizza, in parte, presso l'istituzione formativa e, in parte, presso l'impresa.

La dimensione "formativa" e la dimensione "lavorativa" del contratto non sono alternative tra loro, bensì complementari.

Dalla duplice condizione di "studente/lavoratore" discende quanto segue:

- per lo svolgimento dell'attività lavorativa, è corrisposta all'apprendista la retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria;
- per le ore di formazione esterna, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

Con riguardo agli infortuni sul lavoro, gli apprendisti – al pari di tutti gli altri lavoratori – hanno una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria e la stessa copre tutte le ipotesi, compreso l'infortunio in itinere.

Tale tutela assicurativa è a carico del datore di lavoro per il periodo in cui l'apprendista lavora in impresa e per il periodo in formazione interna svolto presso l'impresa, mentre è 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 è tenuto a giustificare 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;
- in quanto 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 e/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.

Assunzione di familiari in apprendistato di primo livello
Viene precisato che ai familiari che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine, è consentita la possibilità di instaurare rapporti di lavoro subordinato con contratto di apprendistato di primo livello, senza incorrere in sanzioni o provvedimenti di disconoscimento del rapporto (cfr. Circolare del Ministero del Lavoro n. 10478/2013 e Sentenza della Corte di Cassazione, Sez. Lavoro n.4535/2018).

A fronte del principio di presunzione della gratuità dei rapporti di lavoro tra familiari, sussiste l'onere della prova della subordinazione in capo al datore di lavoro, anche nella fattispecie dell'impresa familiare (art. 230 bis c.c.).

Apprendistati transregionali
Il dicastero chiarisce, infine, che non sussiste un divieto normativo in merito alla possibilità che l'apprendista sia assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa situata in una regione diversa da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna.

La transregionalità non è ostativa ai fini dei controlli ispettivi, in quanto non ci sono limiti territoriali per l'operato dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

Resta fermo che per gli aspetti riferiti alla formazione, la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso.

Fonte: ANCE

Circolare-12-del-06062022-Apprendistato

Manuale-operativo-apprendistato