

# Apprendistato di primo livello: fa bene ai giovani, fa bene alle aziende

ARMANDO TURRISI<sup>1</sup>

## Prefazione

Il sistema duale italiano, reso possibile, come disposto dal Jobs Act, dal sistema di formazione e lavoro caratterizzante la prima e terza tipologia di apprendistato, è oramai entrato a pieno regime. I numeri sono ancora modesti (meno di 11.000 contratti), ma è indubbio che stiano cambiando le categorie culturali con le quali giovani e famiglie si approcciano al contratto di apprendistato. Particolarmente interessante, in questo senso, è la moltiplicazione dei contratti di apprendistato c.d. di primo livello non solo nel canale della Istruzione e Formazione Professionale regionale, ma anche nella Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) e, ancora più, nella istruzione statale. L'obbligatorietà della alternanza scuola-lavoro disposta da La Buona Scuola, pur presentando molteplici criticità di ordine pratico e pedagogico (percorsi improvvisati, scarsa coerenza con i piani di studio, estemporaneità delle esperienze, ecc.) sta certamente stimolando il mondo della formazione a riflettere su se stesso, a ripensarsi riscoprendo metodi pedagogici che fanno parte della storia d'Italia, l'alternanza formativa in primis, nonostante mediaticamente la si associa spesso alla Germania. Solo l'integrazione tra teoria e pratica, pensiero e azione, formula ed esercizio permette di formare integralmente le persone. La modernità del metodo pedagogico dell'alternanza formativa (che si realizza con diversi dispositivi didattici, tra i quali l'apprendistato e l'alternanza scuola-lavoro mediante tirocinio curriculare sono i più noti) sta proprio nella sua capacità formativa ed educativa a 360 gradi. Una persona integralmente educata è anche occupabile e una persona occupabile facilmente trova lavoro. Lo stesso placement è allora contemporaneamente un effetto e una cartina di tornasole di percorsi di apprendistato o di alternanza correttamente costruiti. A diciotto anni dalle prime dispo-

<sup>1</sup> Professore e Tutor di stage dei percorsi in apprendistato, Fondazione Mons. Giulio Parmigiani.



sizioni legislative sull'apprendistato (legge Biagi) ora il quadro regolatorio è completo e anche le parti sociali hanno fatto la loro parte nei contratti collettivi, così come le Regioni (quantomeno quelle più virtuose, come la Lombardia), che hanno recepito le novità del Jobs Act.

Tocca ora a scuole, imprese, famiglie e agli stessi ragazzi trasformare l'apprendistato in una diffusa realtà, liberandolo dalla gabbia delle attività e delle modalità dei convegni di studio.

## Le indicazioni della normativa nazionale

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. In particolare, l'apprendistato di I livello rappresenta uno strumento messo in campo dal legislatore per formare integralmente gli studenti, contrastare la disoccupazione giovanile, favorire l'integrazione tra mondo della scuola e del lavoro.

Il sistema duale consente infatti da un lato, il conseguimento di un titolo di studio e, dall'altro, l'esperienza professionale diretta e reale (non simulata e non organizzata tramite semplice tirocinio, come nel caso dell'alternanza scuola-lavoro).

I diversi soggetti coinvolti nella regolamentazione dell'istituto, Stato, Regioni e contrattazione collettiva, sono tenuti a seguire il perimetro normativo dettato dalle seguenti fonti:

Normativa lavoristica	Normativa scolastica	Fonte negoziale
Normativa nazionale in materia di apprendistato	Normativa nazionale in materia di istruzione e formazione	Accordi interconfederali
Normativa regionale in materia di apprendistato	Normativa regionale in materia di formazione professionale	CCNL

L'apprendistato di I livello condivide con tutte le altre tipologie di apprendistato le indicazioni relative alla disciplina comune presenti principalmente nell'art. 42 del D.lgs. n. 81/2015. Il quadro delle fonti normative nazionali, tuttavia, risulta essere più ampio, come dimostra la tabella che segue:

Normativa nazionale in materia di apprendistato di I livello
<ul style="list-style-type: none"> <li>• D.lgs. n. 81/2015, artt. 42, 43, 46, 47</li> <li>• D.lgs. n. 150/2015, art. 32</li> <li>• D.m. 12 ottobre 2015</li> </ul>

L'apprendistato di I livello dunque consente a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni di conseguire un titolo del ciclo di istruzione secondaria superiore (sia nel canale dell'Istruzione di competenza statale che in quello di uguale dignità costituzionale e di corrispondente livello EQF – 3° o 4° della Istruzione e Formazione Professionale di competenza regionale).

In merito alla durata del contratto di apprendistato di I livello, oltre alla soglia minima di 6 mesi valida per tutti i rapporti di apprendistato, l'art.43 del D.lgs. n. 81/2015 fissa alcuni parametri massimi e alcune eccezioni che possono essere sintetizzate nella tabella che segue:

Durata massima dei rapporti di apprendistato di I livello	
<b>Principi generali</b>	
Qualifica nei percorsi di istruzione e formazione professionale	• Max 3 anni
Diploma nei percorsi di istruzione e formazione professionale	• Max 4 anni
Diploma di scuola secondaria superiore statale	• Max 4 anni, a partire dal II anno di scuola superiore
<b>Eccezioni</b>	
Giovani qualificati e diplomati nei percorsi di istruzione e formazione professionale in apprendistato	Possibile proroga di un anno per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche per conseguire il certificato di specializzazione tecnica superiore e il diploma di maturità professionale all'esito dell'anno integrativo
Giovani in apprendistato che non hanno concluso positivamente i percorsi di qualifica triennale, di diploma quadriennale, di IFTS, di integrazione per l'ottenimento del diploma di stato	Possibile proroga di un anno del contratto di apprendistato di I livello

Il comma 6 dell'art. 43 fissa alcuni elementi procedurali di base per l'attivazione dei contratti di apprendistato di I livello che sono stati successivamente dettagliati tanto dal D.M. 12 ottobre 2015, quanto dalla normativa regionale. In via generale si prevede che la stipula di un contratto di apprendistato di I livello debba essere preceduta dalla sottoscrizione di un apposito protocollo di intesa tra istituzione formativa e il datore di lavoro. Tale protocollo ha come obiettivo quello di fissare obblighi e responsabilità in capo tanto alla scuola, quanto al datore di lavoro e di indicare con chiarezza quante siano le ore di formazione erogate a favore dell'apprendista dall'una e dall'altro.

Con la riforma dell'apprendistato contenuta nel Jobs Act la quantificazione precisa del monte ore destinato alla formazione è fondamentale per il calcolo esatto della retribuzione da erogare all'apprendista. Il comma 7 dell'art. 43 del D.lgs. n. 81/2015, infatti, prevede che le ore di formazione svolte dall'apprendista "a scuola" non siano retribuite. Le ore di formazione effettuate in azienda vengono invece retribuite al 10% della retribuzione dovuta all'apprendista sulla base dell'eventuale sottoinquadramento fino a un massimo di 2 livelli o della percentualizzazione della stessa. Le restanti ore di lavoro vanno infine retribuite secondo le indicazioni proprie della contrattazione collettiva di riferimento. Resta in ogni caso salva la possibilità da parte della contrattazione collettiva di disciplinare la materia in modo differente.

La possibilità di trasformare il contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato di II livello è possibile solo dopo il conseguimento del titolo di studio e per il raggiungimento di una qualificazione ai fini contrattuali. In tutti i casi, però, la durata massima dei due rapporti di apprendistato non può superare il tetto fissato dalla contrattazione collettiva nazionale.

Prima di procedere alla stipula del contratto di apprendistato di I livello, la disciplina regionale ribadisce il dovere da parte dell'istituzione formativa e del datore di lavoro di sottoscrivere:

- il protocollo contenente le specifiche responsabilità di entrambi;
- il contratto di apprendistato;
- il PFI dell'apprendista.

La normativa regionale riprende la possibilità prevista dal D.lgs. n. 81/2015 di trasformare il contratto di apprendistato di I livello in contratto di apprendistato professionalizzante. Tale trasformazione è possibile alle condizioni sintetizzate nella tabella che segue:

<b>Trasformazione dell'apprendistato di I Livello in apprendistato professionalizzante</b>	
<b>Quando?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• al conseguimento della qualifica professionale o del diploma professionale</li> <li>• al conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore</li> </ul>
<b>Per quale motivo?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• per il conseguimento della qualificazione professionale valida ai fini contrattuali</li> </ul>
<b>Con quale durata?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la durata massima dei due periodi di apprendistato non può superare quella prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento</li> </ul>

## Formazione e piano formativo individuale

L'articolazione della formazione è concordata dall'istituzione formativa e dal datore di lavoro e si divide in:

- interna: formazione che l'apprendista riceve direttamente sul luogo di lavoro;
- esterna: formazione che l'apprendista riceve presso gli istituti formativi e le scuole.

È questa, una terminologia molto nota al mondo delle imprese, invece sconosciuta a quello della scuola, abituata a leggere questi termini con definizioni contrarie (interna: scuola; esterna: impresa).

I valori variano a seconda dei percorsi e sono riportati nella tabella che segue:

Ore di formazione esterna all'impresa: limiti massimi	
Qualifica professionale	440 ore
Diploma professionale	360 ore
Diploma di istruzione secondaria superiore	A variare secondo l'indirizzo, da 627 a 726 ore
Certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)	400 ore

L'articolazione della formazione interna ed esterna deve essere tale da consentire all'apprendista di raggiungere gli obiettivi di apprendimento propri di ciascun percorso. A tal fine la disciplina regionale prevede che la progettazione del PFI (Piano Formativo Individuale) – che diviene il cuore dell'organizzazione dei percorsi di apprendistato di I livello – sia di competenza dell'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'azienda. Il piano formativo, elaborato secondo il modello definito dal d.m. 12 ottobre 2015, può essere modificato durante il periodo di apprendistato, ferma restando la qualifica finale a cui esso è destinato.

L'attivazione di un contratto di apprendistato di I livello è preceduta dalla sottoscrizione da parte del datore di lavoro e dell'istituzione formativa di un apposito protocollo nel quale sono esplicitati i contenuti, la durata e l'organizzazione didattica della formazione interna ed esterna.



Cosa sapere prima di attivare un contratto di apprendistato di I livello?	
Fonti da consultare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• d.lgs. n. 81/2015, artt. 42, 43, 46, 47, e d.lgs. n. 150/2015, art. 32</li> <li>• d.m. 12 ottobre 2015</li> <li>• d.G.R. del 22 febbraio 2016, n. 26-2946</li> <li>• contrattazione collettiva/accordi interconfederali</li> </ul>
Forma del contratto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• scritta</li> </ul>
Piano formativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• è inserito nel contratto</li> <li>• è preceduto dalla sottoscrizione di un apposito protocollo tra istituzione formativa e impresa</li> <li>• è redatto dall'istituzione formativa in collaborazione con l'impresa</li> <li>• contiene la durata e le modalità di erogazione della formazione interna ed esterna</li> </ul>
Durata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• min: 6 mesi</li> <li>• max: varia a seconda del titolo di studio da conseguire e in coerenza con le norme regionali</li> <li>• in taluni casi sono previste proroghe di massimo 12 mesi</li> <li>• possibilità di trasformare, alla scadenza, il contratto di apprendistato di I livello in apprendistato di II livello</li> </ul>
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• divieto del cottimo</li> <li>• le ore di formazione esterna all'azienda non sono retribuite</li> <li>• le ore di formazione interna sono retribuite al 10%</li> <li>• le ore di lavoro effettive sono retribuite mediante sotto-inquadramento fino a due livelli oppure mediante percentualizzazione</li> </ul>
Numero massimo di apprendisti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate</li> <li>• 100% per le aziende fino a 10 lavoratori</li> <li>• max 3 apprendisti per le aziende fino a 3 lavoratori dipendenti</li> <li>• per le imprese artigiane restano fermi i limiti dimensionali previsti dalla l. 8 agosto 1985, n. 443, art. 4</li> </ul>



## Retribuzione contrattuale mensile

METALMECCANICA INDUSTRIA 3° LIVELLO		
	Apprendistato 3° anno scolastico (retribuzione 60%)	Apprendistato 4° anno scolastico (retribuzione 65%)
Retribuzione oraria formazione esterna (=scuola)	zero	zero
Retribuzione ore di formazione interna (=azienda)	€ 0,55	€ 0,60
Incidenza ratei 13°, ferie e permessi	€ 0,12	€ 0,17
Inps c/azienda	€ 0,03	€ 0,03
TFR	€ 0,04	€ 0,05
<b>TOTALE COSTO ORARIO</b>	<b>€ 0,75</b>	<b>€ 0,85</b>
Retribuzione ore in azienda eccedenti a quelle indicate nel PFI		
Retribuzione mensile lorda	€ 954,13	€ 8,12
Retribuzione oraria lorda	€ 5,52	€ 5,97
Incidenza di ratei 13°, ferie e permessi	€ 1,20	€ 1,30
Totale retribuzione oraria lorda	€ 6,72	€ 7,28
Inps c/azienda	€ 0,34	€ 0,36
TFR	€ 0,44	€ 0,48
<b>TOTALE COSTO ORARIO ORE ECCEDENTI PFI</b>	<b>€ 7,50</b>	<b>€ 8,12</b>

### L'apprendistato di I livello e l'esperienza degli studenti del C.F.P. "Aldo Moro" di Valmadrera in provincia di Lecco

Nel settembre del 2016, dopo alcuni mesi di studio e progettazione, prende il via, su impulso di Confindustria Lecco, il primo progetto di Apprendistato di I livello sul territorio della Provincia di Lecco, realizzato grazie alla sinergia tra Confindustria e il C.F.P. "Aldo Moro".

Undici allievi frequentanti il corso per "Operatore Meccanico", dopo un primo anno scolastico tradizionale, svolto cioè solo a scuola con ore di formazione teorica e ore di laboratorio, intraprendono il cammino del secondo anno in alternanza potenziata, ossia una sorta di alternanza scuola-lavoro mediante la quale gli allievi entrano in azienda per due giorni alla settimana da ottobre a maggio. Si



tratta di un “fidanzamento” tra il giovane studente e l’azienda ospitante con l’obiettivo di conoscersi reciprocamente e di capire se dopo otto mesi di alternanza e un mese di stage estivo, dal terzo anno, il sogno di un contratto di Apprendistato di primo livello possa diventare una reale opportunità per entrambi.

L’esperienza piace molto alle imprese del territorio, ai giovani e alle loro famiglie e così si ripete anno dopo anno fino al corrente anno scolastico, coinvolgendo numerosi giovani che sono sempre troppo pochi rispetto alle necessità del mondo del lavoro.

Non sono mai tutte rose e fiori, ogni progetto si sperimenta, si collauda e si affina man mano. Così abbiamo fatto anche noi, cercando di intercettare le criticità e ponendovi rimedio soprattutto a riguardo del tenere alta la motivazione degli apprendisti posti di fronte ad un percorso molto impegnativo (quaranta ore alla settimana tra studio e lavoro), e del favorire e migliorare la cultura della formazione in azienda.

Ma vediamo ora di capire meglio perché l’apprendistato di I livello fa bene ai giovani:

- Perché offre l’opportunità di imparare il proprio mestiere direttamente in azienda e chi, meglio dell’impresa ospitante, può insegnare il suo modo di lavorare?
- Il giovane entra nel mondo del lavoro prima dei suoi colleghi studenti, in questo caso due anni prima. Ciò gli permette di avere un contratto, uno stipendio, le ferie, i versamenti ai fini pensionistici e soprattutto due anni di esperienza lavorativa.
- Lavorando e frequentando le ore di formazione interna ed esterna, l’apprendista consegue due titoli di studio: la qualifica e il diploma professionale.
- Non da ultimo, un percorso di questo genere, infonde nei giovani partecipanti una crescita ed una maturazione personale e professionale maggiore rispetto ai colleghi solo studenti.

Perché fa bene alle aziende:

- Opportunità per formare integralmente una giovane risorsa tecnica data la difficoltà di reperimento.
- Costi del contratto molto contenuti e convenienti.

Ogni progetto di questo genere presenta naturalmente insieme agli aspetti



favorevoli, anche alcuni aspetti critici che vanno monitorati e verso i quali è necessario trovare correzioni e soluzioni.

I principali riscontri in 5 anni di sperimentazione sono:

- Il giovane nella fascia di età in cui vive l'esperienza dell'apprendistato, ha ancora necessità di stare molto in ambiente scolastico e di acquisire conoscenze e competenze trasversali che, una volta entrato nel mondo del lavoro e nella società civile, difficilmente potrà acquisire.
- Il percorso è molto intenso ed impegnativo, ogni giorno l'apprendista effettua otto ore o di lavoro o di formazione o parte di lavoro e parte di formazione, al termine delle quali deve trovare anche il tempo per fare i compiti e studiare.
- Lo stipendio è molto basso.
- È difficile tenere alta la motivazione.
- La formazione in azienda da svolgere prevalentemente nella modalità "on the job", spesso è finalizzata solo all'acquisizione delle competenze necessarie per svolgere una data mansione.

Ecco allora che le riflessioni emerse da questa significativa sperimentazione ci devono spingere ad intensificare la collaborazione ed il dialogo tra mondo della scuola e mondo del lavoro, per migliorare continuamente il progetto ed aumentare i benefici per entrambi i mondi e per la società intera.

I DATI DELLA SPERIMENTAZIONE DEL C.F.P. "ALDO MORO"			
ANNO FORMATIVO	N° APPRENDISTI DI I LIVELLO 1 <sup>a</sup> ANNUALITÀ (QUALIFICA PROFESSIONALE DI OPERATORE MECCANICO)	N° APPRENDISTI DI I LIVELLO 2 <sup>a</sup> ANNUALITÀ (DIPLOMA PROFESSIONALE DI TECNICO DI AUTOMAZIONE INDUSTRIALE)	TOTALE APPRENDISTI IN FORMAZIONE
2017-2018	9	---	9
2018-2019	10	8	18
2019-2020	8	10	18
2020-2021	5	9	14
<b>TOTALE APPRENDISTI FORMATI</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>59</b>