



Società Eni

Direzione Risorse Umane e Organizzazione

Legislazione e Contenzioso Lavoro

CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO: STRUMENTI NORMATIVI E GESTIONALI

Maggio 2017

**CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO:
STRUMENTI NORMATIVI E GESTIONALI**

Premessa

La Riforma del Mercato del lavoro del 2015 (cd. "Jobs Act") è stata oggetto, da parte del nostro Ufficio, di costante divulgazione e proficuo confronto con i diversi operatori aziendali.

Molte aziende, come la nostra, hanno cercato di cogliere e diffondere le novità introdotte, privilegiando anzitutto gli istituti di regolazione del rapporto di lavoro (es. rimansionamento, controllo a distanza, welfare) in una prospettiva di rinnovata modernità del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ma il Jobs Act non è solo questo: riguarda le politiche passive e attive del lavoro, nell'ambito di un concetto europeo più ampio conosciuto in termini di "Flexsecurity", ed anche l'alternanza scuola – lavoro e l'apprendistato, in una logica di integrazione tra sistema educativo e formativo e mercato del lavoro.

Il driver fondamentale è, in ogni caso, rappresentato dall'impresa quale organizzazione economica che crea e condivide valore, know how e competenze ed è luogo privilegiato di relazioni umane.

Per tale motivo, non poteva mancare, da parte di un'azienda come Eni, la necessità di porre attenzione anche all'Apprendistato di primo livello, così come riformulato e incentivato dalla Riforma del 2015.

Si tratta di un istituto previsto a favore del giovane nel momento più importante della sua crescita umana, durante la sua formazione scolastica. La formazione del giovane in questo modo passa anche attraverso l'impresa, che contribuirà a fargli acquisire le competenze professionali e relazionali che gli consentiranno di affrontare in modo più consapevole i continui cambiamenti del Lavoro.

La peculiarità di tale progetto, rivolto principalmente a giovani minorenni, nonché la scarsa organicità di una disciplina regolativa, hanno indotto la nostra Funzione Legislazione del Lavoro a costruire, unitamente ad altre figure aziendali, un percorso normativo e gestionale ad hoc, per la più efficace realizzazione del risultato sociale che, in piena convergenza con quello economico, il legislatore intende perseguire.

La sintesi del "nostro" progetto è contenuta nel presente documento che abbiamo il piacere di condividere con tutti coloro che, attraverso il loro quotidiano impegno professionale, affrontano i repentini cambiamenti dell'Impresa e del Lavoro.

Domenico Noviello

Legislazione e Contenzioso del Lavoro

Brevi cenni sul contratto di apprendistato di primo livello

Il contratto di apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro volto al conseguimento della qualifica e del diploma professionale, del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato di primo livello, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

Il contratto di apprendistato di primo livello è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione svolta dalle istituzioni scolastiche/formative.

L'organizzazione didattica dei percorsi di formazione in apprendistato si articola, infatti, in periodi di "formazione interna" (in capo all' Azienda) e periodi di "formazione esterna" (in capo alla Scuola). Tali percorsi sono concordati dall'istituzione scolastica e dal datore di lavoro e attuati sulla base di un Protocollo sottoscritto tra Azienda e Scuola cui lo studente è iscritto e che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo un apposito schema definito nel D.M. del 12.10.2015. La formazione scolastica, non può superare determinati limiti previsti dalla normativa vigente. La formazione aziendale dovrà essere, invece, pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione scolastica.

In generale, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tale riguardo, l'Accordo Interconfederale del 18 maggio 2016 "Apprendistato artt. 43 e 45 D.Lgs. n. 81/2015" sottoscritto da Confindustria, CGIL, CISL e UIL, ha previsto - in luogo della possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti ad attività corrispondenti - la percentualizzazione della retribuzione del livello di inquadramento contrattuale convenuto.

Il contratto collettivo di categoria ha di recente previsto la volontà delle parti di sperimentare anche altre tipologie di apprendistato, diverse dall'apprendistato professionalizzante, richiamando i contenuti dell'Accordo interconfederale sopra citato e rinviando alla contrattazione collettiva aziendale per eventuali specifiche intese.

Allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile, al termine del contratto di apprendistato di primo livello, una volta conseguito il titolo di studio, la trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato di secondo livello (apprendistato professionalizzante).

Per quanta riguarda la disciplina specifica dell'apprendistato di primo livello si rinvia alle Q&A del presente documento.

CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO: STRUMENTI NORMATIVI E GESTIONALI

Indice

1. Contratto e rapporto di lavoro

1.1 Sottoscrizione del contratto di lavoro

- 1.1.1 Stipulazione, sottoscrizione e decorrenza del contratto di lavoro pg. 11
- 1.1.2 Verifiche preassuntive e adempimenti amministrativi pg. 12

1.2 La disciplina del rapporto di lavoro

- 1.2.1 Periodo di prova pg. 15
- 1.2.2 Inquadramento, attività e qualifica dell'apprendista pg. 15
- 1.2.3 Retribuzione e contribuzione dell'apprendista pg. 17
- 1.2.4 Ferie pg. 18
- 1.2.5 Orario di lavoro pg. 19
- 1.2.6 Cessazione del contratto di lavoro pg. 22

1.3 Trattamento previdenziale e assicurativo dell'apprendista

- 1.3.1 Copertura previdenziale/assicurativa pg. 25
- 1.3.2 Malattia dell'apprendista pg. 25
- 1.3.3 Istituti sociali pg. 26

2. La Formazione dell'apprendista

- 2.1.1 Piano formativo individuale e formazione in azienda pg. 27
- 2.1.2 Certificazione delle competenze pg. 30

3. Salute e sicurezza dell'apprendista sul luogo di lavoro

- 3.1.1 La tutela dei minori pg. 33
- 3.1.2 La valutazione dei rischi pg. 34
- 3.1.3 Visita medica preassuntiva e periodica pg. 35

4. Agevolazioni economiche e normative

4.1 Incentivi in caso di apprendistato di primo livello

- 4.1.1 Incentivi economici sperimentali pg. 37
- 4.1.2 Agevolazioni economiche e normative generali pg. 37

4.2 Incentivi in caso di assunzioni a tempo indeterminato di apprendisti

pg. 38

5. Riferimenti normativi

- 5.1.1 Fonti legislative e contrattuali pg. 39
- 5.1.2 Fonti ministeriali pg. 39

1. Contratto e rapporto di lavoro

1.1 Sottoscrizione del contratto di lavoro

1.1.1 Stipulazione, sottoscrizione e decorrenza del contratto di lavoro

- **cosa si intende per apprendistato di primo livello ?**

L'apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro che può essere stipulato, in tutti i settori di attività, con giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25, ed è finalizzato all'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore, della qualifica e/o diploma professionale, o del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Il contratto è strutturato in modo da completare il percorso formativo scolastico attraverso l'erogazione della formazione a scuola e in azienda.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

- **è possibile stipulare un contratto di apprendistato in part time?**

E' possibile stipulare un contratto di apprendistato in part time. Il Ministero del lavoro, in più interpelli/circolari¹, ha precisato che non si ravvisa, in linea di principio, una incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato ove la peculiare articolazione dell'orario non sia di ostacolo al raggiungimento delle finalità – formative ovvero di adattamento delle competenze professionali – tipiche di questo contratto.

- **chi sottoscrive il contratto di apprendistato ?**

Di norma il contratto di apprendistato di primo livello può essere sottoscritto con uno studente minorenni o anche maggiorenne.

In caso di studente maggiorenne si applicano le ordinarie disposizioni di legge. Nel caso, invece, di studente minorenne, egli ha la titolarità per sottoscrivere un contratto di lavoro.

Tuttavia, il profilo da verificare è l'assolvimento dell'obbligo di istruzione scolastica dello studente. Ciò in quanto la responsabilità genitoriale sussiste fino al completo assolvimento dell'obbligo di istruzione del minore. Tale principio è alla base del motivo per cui la legge impone la firma del genitore soltanto sul piano formativo individuale che costituisce parte integrante del contratto di lavoro (e non su quest'ultimo).

¹ Cfr. circolare Ministero del lavoro 102/1986; interpello Ministero del lavoro n. 46/2001; circolare Ministero del Lavoro n. 9/2004; interpello Ministero del Lavoro del 13.12.2006.

Per questo motivo, è necessario acquisire l'autorizzazione del genitore a che il ragazzo consegua il titolo di studio anche attraverso la formazione erogata dall'azienda.

Non occorre la firma di tutte e due i genitori ma è sufficiente la firma di uno dei due esercenti la responsabilità genitoriale.

- **l'informativa di cui all'art. 13 Codice privacy deve essere sottoscritta anche dal soggetto che esercita la responsabilità genitoriale?**

L'informativa ex art. 13 codice privacy deve essere sottoscritta al momento dell'assunzione dall'apprendista che firma il contratto di lavoro. Non occorre la sottoscrizione del genitore che esercita la responsabilità genitoriale. In via cautelativa, è possibile farla comunque sottoscrivere (almeno come preso atto) anche al soggetto esercente la responsabilità genitoriale.

- **quando può iniziare il contratto di apprendistato?**

L'apprendistato di primo livello è un contratto di lavoro a contenuto prevalentemente formativo, la cui formazione aziendale è parte integrante ed essenziale del percorso scolastico (l'azienda si sostituisce alla scuola per un certo numero di ore del percorso formativo scolastico); la sottoscrizione del contratto di apprendistato deve, di norma, coincidere con l'avvio dell'anno scolastico. La scelta può essere tra:

- **l'esatta data di "inizio anno scolastico" individuata dalla Regione:** es. in Lombardia: avvio anno scolastico lunedì 12.9.2016; inizio contratto di lavoro lunedì 12.9.2016;
- **il "primo giorno di formazione in azienda"** nella settimana di inizio anno scolastico: es. in Lombardia: avvio anno scolastico lunedì 12.9.2016, inizio contratto di lavoro giovedì 15.9.2016 (1° giorno di formazione in azienda).

1.1.2 Verifiche pre-assuntive e adempimenti amministrativi connessi all'assunzione

- **si applicano all'apprendista le verifiche amministrative pre-assuntive previste dall'azienda?**

Gli apprendisti di primo livello sono a tutti gli effetti lavoratori, pertanto, sono assoggettati alle stesse verifiche amministrative pre-assuntive eventualmente previste dall'azienda. A titolo esemplificativo, possono essere richiesti documenti riguardanti eventuali:

- **precedenti giudiziari:** le verifiche sui "precedenti giudiziari" dovranno essere effettuate sullo studente. Nello specifico, sono richieste allo studente, in coerenza e per quanto consentito dalle leggi applicabili, informazioni riguardanti l'esistenza di:
 - a) eventuali precedenti penali e procedimenti penali in corso (in Italia è richiesto il certificato dei carichi pendenti² e il casellario giudiziario);
 - b) eventuali sanzioni civili o amministrative o indagini in corso che si riferiscono ad attività attinenti all'etica professionale del candidato, tenuto conto del ruolo che lo stesso dovrebbe svolgere.
- **lavoro clandestino:** in caso di cittadini di paesi stranieri sono previste verifiche sul possesso di un regolare permesso di soggiorno in corso di validità, ove richiesto;
- **liste di riferimento:** la verifica relativa alla presenza dei soggetti all'interno delle cd. "liste di riferimento" dovrà essere effettuata oltre che sul minore anche sul titolare del conto corrente (ove diverso dal minore);
- **parti correlate:** verifiche previste mediante accesso alla "Banca Dati Parti Correlate e Interessi"; si tratta di un adempimento non necessario se il trattamento economico non raggiunge la soglia per l'effettuazione delle verifiche;
- **relazioni privilegiate/conflitto di interesse:** eventuali interviste con il candidato devono essere condotte nei confronti del solo minore ma in presenza del genitore/tutore.
- **agli apprendisti possono essere richiesti i documenti richiesti normalmente in fase di assunzione ai lavoratori (es. carichi pendenti) o ci sono tutele particolari da seguire?**

I documenti preliminari all'assunzione da richiedere all'apprendista di primo livello sono quelli previsti dal CCNL di settore per le assunzioni a tempo indeterminato.

- **ai tutor aziendali possono essere richiesti i documenti attestanti la mancanza di condanne legate alla prostituzione o pornografia minorile?**

L'azienda ha l'obbligo di richiedere al Tutor aziendale che sarà in contatto con il minore, il casellario giudiziale attestante la mancanza di condanne legate alla prostituzione o pornografia minorile nonché il certificato di carichi pendenti³.

Il Ministero del lavoro⁴ ha, tuttavia, precisato che l'obbligo in questione non appare configurabile nei riguardi di coloro che possano avere contatti con i minori o che possano essere chiamati a svolgere attività di tutoraggio, se tali attività non saranno svolte in via esclusiva, ma nel contesto di una più ampia attività lavorativa.

² È stato segnalato che alcune Procure non rilasciano il certificato dei carichi pendenti per i minorenni. In tale ipotesi, l'indagine si può limitare a verificare che il casellario giudiziale sia negativo.

³ Cfr. art. 2 D.Lgs. n. 39/2014.

⁴ Cfr. interpello Ministero del lavoro n. 25/2014, circolare Ministero del lavoro n. 9/2014.

- **quali sono le regole in caso di studenti extracomunitari?**

Il minore extracomunitario per essere assunto deve essere in regola con il permesso di soggiorno. Il figlio minore dello straniero con questi convivente e regolarmente soggiornante è iscritto nel permesso di soggiorno o nella carta di soggiorno di uno o di entrambi i genitori fino al compimento del 14° anno di età. Dopo il compimento del 14° anno il minore può chiedere il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi familiari o di una carta di soggiorno, se ne ricorrono i requisiti.

Al compimento della maggiore età può essere rinnovato il permesso di soggiorno per motivi familiari o può essere rilasciato un permesso di soggiorno per motivi di studio, di lavoro subordinato. Se il minore è affidato ai servizi sociali, sarà l'ente che ospita il minore a richiedere il permesso di soggiorno per lavoro alla questura⁵.

- **quali sono gli adempimenti in tema di comunicazioni obbligatorie?**

Per l'assunzione degli apprendisti di primo livello devono essere svolti i consueti adempimenti relativi alle Comunicazioni obbligatorie entro il giorno antecedente (ore 24) a quello di instaurazione del rapporto di lavoro (a tali fini la tipologia contrattuale di riferimento è "*apprendistato di primo livello ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. n. 81/2015*").

⁵ Cfr. D.P. 334/2004 e D.P.R. n. 394/1999.

1.2 La disciplina del rapporto di lavoro

1.2.1 Periodo di prova

- **è previsto un periodo di prova?**

Non vi sono norme speciali sulla prova dell'apprendista di primo livello, pertanto, possono applicarsi le regole generali. Si tratta, in ogni caso, di periodo riferito all'effettivo svolgimento dell'attività.

1.2.2 Inquadramento, attività e qualifica dell'apprendista

- **qual è l'inquadramento contrattuale dell'apprendista?**

La normativa vigente prevede la possibilità di inquadrare il lavoratore apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio e all'inquadramento corrispondente alla mansione.

Nell'ambito del vigente ccnl di settore⁶, la categoria più corretta di inquadramento dell'apprendista di primo livello all'atto dell'assunzione e per i primi 12 mesi è la categoria 6 (ultima categoria della scala contrattuale) secondo cui *"sono inseriti in questa categoria, limitatamente ai primi 12 mesi di servizio, i lavoratori che esplicano ruoli esecutivi secondo istruzioni definite e dettagliate, con puntuale esecuzione dei compiti assegnati"*. Si tratta di corretto inquadramento e non di sotto-inquadramento.

L'inquadramento nella 6ª categoria contrattuale opera a prescindere dal fatto che generalmente il ccnl di settore non riporta nessun ruolo contrattuale in tale categoria se non in determinati casi (es. "Aiuto perforatore").

- **quale mansione va attribuita all'atto di assunzione?**

Nel contratto di apprendistato di primo livello non si può parlare di svolgimento di mansione vera e propria. Lo studente-apprendista inizia a conoscere i contenuti di una mansione ma non acquisisce le competenze e la capacità di esercizio della stessa. È possibile, pertanto, indicare "l'area di inserimento" e le attività che saranno oggetto del percorso formativo, ma non la mansione in termini ad es. di "Addetto operatore di esercizio".

⁶ Il vigente ccnl energia e petrolio disciplina l'istituto dell'apprendistato di primo livello che recepisce integralmente l'Accordo Interconfederale del 18.5.2016 sottoscritto tra Confindustria e OO.SS. L'Accordo cit. prevede che all'apprendista di primo livello "va attribuito convenzionalmente un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo tra quelli individuati dal DM 12.10.2015, al fine della determinazione della retribuzione di riferimento".

- **quale qualifica acquisisce il lavoratore al termine del contratto di apprendistato di primo livello?**

L'apprendistato di primo livello non è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione contrattuale (come l'apprendistato professionalizzante), bensì all'acquisizione del titolo di studio. È previsto che i contratti collettivi possano riconoscere la qualificazione professionale ai fini contrattuali⁷.

Inoltre, il conseguimento della qualificazione ai fini contrattuali non sembra automatica, infatti, la normativa vigente⁸ prevede la trasformazione del contratto in apprendistato del primo tipo successivamente al conseguimento del titolo in apprendistato professionalizzante proprio allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.

Discorso a parte per gli studenti apprendisti di primo livello provenienti dai Centri di formazione professionale regionale (IeFP), il cui contratto è volto proprio all'acquisizione di una qualifica professionale/diploma. In questo caso, nel contratto di lavoro viene indicata espressamente la qualifica/diploma che conseguirà l'apprendista al termine del contratto (es. "operatore elettronico" in caso di qualifica triennale, ovvero "tecnico elettronico" in caso di diploma quadriennale).

- **nell'eventualità di una successiva assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, è vincolante l'attività svolta dall'apprendista di primo livello?**

La normativa vigente, come sopra detto, stabilisce che, successivamente al conseguimento del titolo di studio, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto di primo livello in apprendistato professionalizzante.

L'attività dell'apprendista di primo livello non determina vincoli organizzativi in caso di successiva assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante.

In caso di assunzione con contratto professionalizzante per una mansione compatibile con l'attività formativa svolta dall'apprendista di primo livello, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante si riduce dei mesi che l'apprendista ha già svolto con apprendistato di primo livello⁹.

⁷ Cfr. art. 42, comma 5, lett. e) D.Lgs. n. 81/2015 "Possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti nel percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti".

⁸ Cfr. art. 43, comma 9 D.Lgs. n. 81/2015.

⁹ Ad. es. a fronte di una durata massima prevista dal ccnl di settore di 3 anni per l'apprendistato professionalizzante, è possibile stipulare un contratto di apprendistato di primo livello per due anni e di apprendistato professionalizzante di un anno (per una durata complessiva massima quindi di 3 anni), ovvero apprendistato di primo livello per un anno e apprendistato professionalizzante per due anni.

1.2.3 Retribuzione e contribuzione dell'apprendista

• qual è la retribuzione dell'apprendista?

Secondo la normativa vigente:

- per la formazione presso l'istituzione formativa (Scuola): le ore non sono retribuite;
- per la formazione in azienda: le ore sono pagate al 10% di quella dovuta in base al livello di inquadramento; sono fatte salve eventuali diverse previsioni dei ccnl;
- per il lavoro in azienda: l'Accordo Interconfederale del 18.5.2016 prevede la percentualizzazione della retribuzione del livello di inquadramento contrattuale convenuto:
 - o 1° anno: retribuzione non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
 - o 2° anno: retribuzione non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
 - o 3° anno: retribuzione non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento;
 - o 4° anno: retribuzione non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento.

• qual è il regime contributivo per le ore di formazione interna (in capo all'azienda)?

Il calcolo dell'aliquota contributiva per gli apprendisti va effettuata sulla retribuzione effettivamente corrisposta per le ore di formazione interna.

Secondo il Ministero del lavoro¹⁰, considerando che il Legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata.

Per le ore di formazione a carico della Scuola, il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo.

¹⁰ Interpello Ministero del Lavoro n.22/2016.

- **come erogare il trattamento retributivo all'apprendista?**

E' possibile prevedere l'emissione mensile di un "cedolino" che distribuisca la prevista retribuzione annua (indipendentemente dal numero di ore effettivamente prestate tra formazione e lavoro nel singolo mese), ovvero emettere il cedolino ancorandolo all'effettiva presenza e valorizzando le diverse ore di formazione o lavoro a seconda della tipologia di prestazione effettuata.

- **su quale conto corrente deve essere erogato l'importo retributivo a favore degli apprendisti?**

Il pagamento può avvenire sul conto corrente intestato all'apprendista o cointestato con il genitore/titolare della responsabilità genitoriale ovvero intestato esclusivamente al genitore/tutore. Ciò deve essere specificato nel contratto di lavoro. Nella causale del bonifico bancario occorre inserire la seguente dicitura *"Contratto di apprendistato di primo livello in favore del sig.....(indicare nome e cognome del figlio)"*

- **agli apprendisti vengono corrisposte la 13^a e 14^a mensilità?**

Sì, la 13^a e 14^a mensilità sono corrisposte all'apprendista in misura riproporzionata in relazione all'orario di lavoro ridotto e saranno inserite nella quota oraria.

- **agli apprendisti viene riconosciuto il premio di risultato?**

Sì, il premio di risultato (redditività aziendale e incentivazione della produttività/qualità) viene riconosciuto all'apprendista di primo livello, riproporzionato in relazione all'orario di lavoro ridotto.

1.2.4 Ferie

- **a quanti giorni di ferie hanno diritto gli apprendisti?**

Gli apprendisti (che hanno superato i 16 anni di età) hanno diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite che non può essere inferiore a giorni 20¹¹.

¹¹ Cfr. art. 23 Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

- **come si calcola la retribuzione del periodo feriale?**

Deve essere calcolata la retribuzione annua lorda dell'apprendista che si compone di ore di formazione remunerate al 10% (pari a 370 ore per gli istituti scolastici e 500 ore per gli IEFP) e ore di lavoro remunerate secondo le percentuali definite dall'Accordo Interconfederale citato. Da tale retribuzione annua si ricava la retribuzione media giornaliera, che deve essere presa a riferimento per la remunerazione delle giornate di ferie.

- **cosa succede se il giorno di "formazione in azienda" coincide con ferie collettive aziendali?**

L'apprendista sarà in ferie come tutti gli altri lavoratori. Tale giornata di ferie verrà decurtata dal monte ferie complessivo (pari a 20 giorni). La giornata di "formazione" verrà recuperata.

- **cosa succede se il giorno di "formazione in azienda" coincide con il periodo di "vacanza scolastica"?**

L'azienda e l'istituto scolastico possono concordare che le ore di formazione in azienda vengano erogate durante il periodo di "vacanza scolastica" che non coincida con festività nazionali (es. è possibile la frequenza dello studente in azienda durante il periodo 2-5 gennaio esclusi ovviamente le festività del 1 gennaio e del 6 gennaio).

1.2.5 Orario di lavoro

- **qual è l'orario di lavoro giornaliero degli apprendisti?**

Per gli apprendisti minori¹² l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali¹³. Il Ministero del lavoro¹⁴ ha chiarito che i 15enni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali.¹⁵

¹² Per "adolescente" si intende il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

¹³ Cfr. art. 18 Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

¹⁴ Interpello Ministero del lavoro n. 11/2016.

¹⁵ Ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

- **cosa succede se l'apprendista ritarda o si deve assentare nel giorno di formazione previsto in azienda?**

Durante il periodo di formazione in azienda, l'apprendista può ritardare o assentarsi portando le "giustificazioni" con la stessa modalità con cui le porterebbe e le accetterebbe la Scuola.

In tal caso tali ritardi/assenze sono da considerarsi valide a tutti gli effetti come "permessi retribuiti". Sarà poi la scuola a valutare se complessivamente la frequenza dello studente in azienda sia sufficiente per ottenere la promozione all'anno successivo o l'accesso alla maturità (la normativa in tema di certificazione delle competenze prevede l'espletamento di almeno $\frac{3}{4}$ della formazione prevista).

Durante il periodo lavorativo, valgono per l'apprendista le stesse regole dei dipendenti, con l'unica variante che in caso di apprendistato, è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni.

- **la pausa pranzo rientra nelle ore di lavoro giornaliero ?**

No, la pausa pranzo non rientra nell'orario di lavoro.¹⁶

- **gli apprendisti hanno diritto al *ticket restaurant* o alla mensa aziendale ove presente?**

Gli apprendisti hanno diritto al *ticket restaurant* o alla mensa aziendale a seconda di cosa sia previsto nella sede aziendale ove sono assegnati.

- **in caso di mensa aziendale, gli apprendisti sono obbligati a consumare il pasto presso la struttura e devono sempre essere accompagnati?**

Occorre verificare cosa è stato scritto nel DVR di sito. In alcuni di essi, infatti, è stato appositamente scritto che gli apprendisti di primo livello minorenni non saranno mai lasciati soli, saranno sempre accompagnati anche nei locali di ufficio o in altre pertinenze. La mensa aziendale è una pertinenza dell'azienda.

Sotto il profilo lavoristico, è importante segnalare che la pausa, anche se riferita al pranzo, si colloca durante l'orario formativo scolastico (quando l'azienda si sostituisce alla scuola) e, pertanto, resta la responsabilità in capo all'azienda in ordine alla salute e sicurezza degli apprendisti.

¹⁶ Secondo l'art. 8, comma 3 D.Lgs. n. 66/2003 "Salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi, rimangono non retribuiti o computati come lavoro ai fini del superamento dei limiti di durata i periodi di cui all'articolo 5 regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955, e successivi atti applicativi, e dell'articolo 4 del regio decreto 10 settembre 1923, n. 1956, e successive integrazioni." L'art. 8 stabilisce la non retribuità delle pause lavorative ricomprese negli intervalli definiti dall'art. 5, c. 1 del R.D. n. 1955/1923, il quale esclude dalla nozione di lavoro effettivo: "1) i riposi intermedi che siano presi sia all'interno che all'esterno dell'azienda; 2) il tempo impiegato per recarsi al posto di lavoro 3) le soste di lavoro di durata non inferiore a dieci minuti e complessivamente non superiori a due ore, comprese tra l'inizio e la fine di ogni periodo della giornata di lavoro, durante le quali non sia richiesta alcuna prestazione all'operaio o all'impiegato."

E' opportuno che gli apprendisti minorenni vadano, quindi, accompagnati alla mensa aziendale.

Laddove il tutor /referente aziendale decidesse di portare gli apprendisti in una ristorazione vicino all'azienda, è necessaria l'informazione ai genitori e preventiva autorizzazione scritta da parte dei medesimi (alla stessa stregua di una "gita scolastica").

- **gli apprendisti devono rispettare dei riposi intermedi durante l'orario lavoro?**

Per gli apprendisti minorenni la prestazione lavorativa senza interruzione non può superare nella generalità dei casi 4 ore e mezzo. Per lavori pericolosi o gravosi, 3 ore (su prescrizione del servizio ispezioni del lavoro della D.T.L.). La durata del riposo non può essere inferiore a un ora. Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4 ore e mezza, deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di un'ora almeno.

- **gli apprendisti hanno diritto al riposo domenicale?**

Agli apprendisti minorenni deve essere assicurato un riposo settimanale di almeno due giorni se possibile consecutivi e comprendente la domenica. Tale periodo per ragioni di ordine tecnico-organizzativo, può essere ridotto, ma non può essere inferiore a 36 ore consecutive.

- **gli apprendisti possono espletare lavoro straordinario e/o notturno?**

Agli apprendisti minorenni non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.

E' vietato adibire i minori al lavoro notturno¹⁷.

Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

¹⁷ Cfr. art. 15 Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

1.2.6 Cessazione del contratto di lavoro

- **occorre la disdetta alla fine del contratto di apprendistato di primo livello?**

Sì, occorre comunicare espressamente la disdetta l'ultimo giorno del contratto di apprendistato. La normativa vigente¹⁸ prevede, infatti, che al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'art 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine¹⁹.

Ne consegue che l'azienda, al momento della disdetta, potrà rinunciare al preavviso lavorato e corrispondere la relativa indennità sostitutiva, ovvero, potrà prolungare il rapporto di apprendistato per un periodo pari al preavviso (cd. "preavviso lavorato").

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

Pertanto, l'ultimo giorno del contratto di apprendistato, l'azienda potrà decidere se:

- a) dare disdetta del contratto di apprendistato di primo livello con pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso (recesso unilaterale con indennità di preavviso);
- b) dare disdetta del contratto di apprendistato di primo livello e far lavorare il periodo di preavviso (recesso unilaterale con preavviso lavorato);
- c) trasformare il contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante (da formalizzare con lettera di trasformazione del rapporto);
- d) non comunicare nulla: in tal caso, il rapporto di apprendistato si trasforma automaticamente in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- **l'eventuale bocciatura dell'apprendista durante il percorso scolastico quali conseguenze ha sul contratto di apprendistato?**

Nel contratto di apprendistato di primo livello, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

- **possono le parti recedere anticipatamente dal contratto di apprendistato?**

Il diritto per le parti di recedere dal contratto sorge liberamente al termine del periodo di formazione del contratto di apprendistato.

¹⁸ Cfr. art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015.

¹⁹ Come da Accordo interconfederale del 12.4.2008, il periodo di preavviso è pari a 15 giorni dalla cessazione del contratto di lavoro.

Il datore di lavoro può recedere, durante il periodo di formazione, per giusta causa o giustificato motivo. La possibilità per l'apprendista di recedere durante detto periodo per giusta causa deve ritenersi sussistente in base al principio di ordine generale. Il recesso dell'apprendista in assenza di giusta causa costituisce inadempimento contrattuale.

- **se l'apprendista recede alla fine del contratto di apprendistato quali formalità amministrative deve adempiere ?**

Il recesso dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato si deve manifestare attraverso la nuova procedura telematica (modulo ministeriale on line), in quanto si tratta di rapporto di lavoro subordinato, il quale, ove le parti non recedano dal medesimo, prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In caso di dimissioni, l'azienda è esonerata dal pagamento del cd. "*ticket di licenziamento*" previsto in caso di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato (recesso datoriale).

1.3 Trattamento previdenziale e assicurativo dell'apprendista

1.3.1 Copertura previdenziale/assicurativa

- **la copertura previdenziale/assicurativa è la medesima degli apprendisti professionalizzanti?**

La copertura previdenziale/assicurativa dell'apprendista di primo livello è la medesima prevista per gli apprendisti professionalizzanti.

Secondo il Ministero del lavoro²⁰ nel caso in cui l'apprendista, durante il raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa, incorra in infortunio, è assoggettato alla disciplina dell'assicurazione INAIL in materia di infortunio in itinere.²¹

Diversamente, per eventuali fatti illeciti commessi dal lavoratore apprendista durante il percorso sopra indicato, debbano applicarsi i principi generali in tema di responsabilità di cui agli artt. 2043 e 2048 c.c.

1.3.2 Malattia dell'apprendista

- **se l'apprendista è malato durante il giorno di formazione/lavoro in azienda, ha sempre la copertura assicurativa?**

Se l'apprendista è malato durante il giorno di formazione/lavoro in azienda, ha sempre la copertura assicurativa²².

- **quale regolamentazione si applica in caso di malattia dell'apprendista?**

L'apprendista è tenuto a giustificare l'assenza per malattia per le sole giornate in cui è prevista la presenza in azienda e con le stesse modalità in atto per i dipendenti.

- Il periodo di apprendistato non viene prolungato in caso di malattia durante il periodo formativo (o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto), pertanto, il giorno di malattia non viene recuperato. Ciò in quanto la formazione viene impartita ad un gruppo e non può il datore di lavoro avere l'onere di curare il recupero individuale della giornata di formazione persa per malattia. La normativa fissa comunque un obbligo minimo di formazione svolta per il raggiungimento degli obiettivi formativi (frequenza dei tre quarti della formazione interna ed esterna).

²⁰ Cfr. Interpello Ministero del lavoro del 13.12.2006.

²¹ Cfr. art. 2, comma 3, D.P.R. N. 1124/1965.

²² Cfr. art. 1, comma 773 Legge n. 296/2007. Dal 01/01/2007 la tutela in materia di malattia è stata estesa anche agli apprendisti.

- Nel caso di malattia durante il periodo lavorativo, la normativa vigente²³ prevede *"la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, o altra causa di sospensione involontaria del lavoro di durata superiore a trenta giorni"*.

1.3.3 Istituti sociali

- **gli apprendisti fruiscono degli istituti sociali (es. Fasie, Fondo energia, ecc)?**

Per verificare se tali lavoratori hanno diritto o meno ad accedere a tali servizi, occorre esaminare lo Statuto che regola tali servizi e la relativa disciplina di dettaglio (es. alcuni fondi prevedono come requisito di accesso un minimo di anzianità aziendale).

²³ Cfr. art. 42, comma 5, punto g) D.Lgs. n. 81/2015.

2. La formazione dell'apprendista

2.1.1 Piano formativo individuale e formazione in azienda

- **quante ore di formazione deve erogare l'azienda?**

Il percorso di formazione interna ed esterna deve garantire una programmazione idonea al raggiungimento dei risultati di apprendimento (conseguimento delle qualifica e diploma professionale).

Nello specifico, la vigente normativa²⁴ prevede che la formazione esterna (a carico della Scuola) non può superare certi limiti:

- 60% dell'orario di lavoro per il 2° anno;
- 50% per il 3° e 4° anno.

La formazione interna (a carico dell'azienda) è pari alla differenza tra le ore del percorso formativo ordinamentale e le ore di formazione esterna (quindi per il 3° e 4° anno è pari al 50%) assunto a base di calcolo l'orario obbligatorio dei percorsi formativi.²⁵

La normativa di cui sopra, tuttavia, opera soltanto in assenza di regolamentazione regionale. In presenza di legge regionale, opera quest'ultima.

La Regione Lombardia, per esempio, ha previsto che *"ai soli fini della esatta definizione del monte orario destinato alla formazione esterna in caso di assunzione in apprendistato di uno studente frequentante o che ha frequentato un percorso per il conseguimento della qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale, diploma di istruzione superiore, ecc.. la percentuale delle ore di formazione esterna deve essere calcolata sulla base delle ore ordinamentali effettive tenendo conto delle ore di formazione già svolte prima dell'avvio del contratto stesso appurata la coerenza con il percorso di studio e formazione già in corso"*²⁶. Ad esempio: allievo di un corso con orario ordinamentale di 990 ore/l'anno. Se il giovane ha già svolto 200 ore di formazione ordinamentale, il calcolo da effettuare è il seguente $990 - 200 = 790$ ore è il massimale su cui calcolare la formazione strutturata esterna dell'impresa. Quindi il calcolo del numero massimo delle ore di formazione esterna (che secondo la disciplina regionale sono massimo 60% dell'orario ordinamentale) si effettuerà sulla base di 790 ore; di conseguenza il monte ore massimo di formazione esterna diventa 474 ore (60% di 790 ore).²⁷

²⁴ Cfr. art. 5 comma 6 lett. a) del D.M. 12.10.2015.

²⁵ Cfr. art. 5 comma 6 lett. a) del D.M. 12.10.2015.

²⁶ DGR n. 4676/2015, punto 3.6.

²⁷ Esempio rinvenuto nell'Avviso Pubblico per il sostegno alla realizzazione di un'offerta formativa finalizzata alla acquisizione di un titolo ai sensi dell'art. 43 D.Lgs. n. 81/2015.

- **chi elabora il piano formativo individuale (P.F.I.) ?**

Il piano formativo individuale è predisposto dalla scuola con il coinvolgimento dell'azienda²⁸. Le attività di formazione interna (dell'azienda) ed esterna (della scuola) si devono integrare ai fini del raggiungimento dei risultati di apprendimento dei percorsi ordinamentali. I periodi formativi sono articolati anche secondo le esigenze formative e professionali dell'azienda e delle competenze tecniche e professionali correlati agli apprendimenti ordinamentali che possono essere acquisiti in azienda.

- **chi sottoscrive il piano formativo individuale ?**

La legge impone la firma del genitore sul piano formativo individuale che costituisce parte integrante del contratto di lavoro. Nel P.F.I., quindi, nella sezione dell'anagrafica, oltre ai dati dell'apprendista, in caso di minorenni, occorre integrare la sezione con le informazioni relative alle persone esercenti la responsabilità genitoriale. Pertanto il P.F.I. viene sottoscritto dall'apprendista, dal genitore, dall'azienda (tutor aziendale), dalla Scuola (tutor scolastico).

- **vi sono vincoli nel piano formativo nella ripartizione tra ore di formazione in aula e on the job?**

Da una lettura del piano formativo non sembra ci siano vincoli nella formazione interna tra aula e on the job.

- **si può erogare la formazione agli apprendisti anche presso le scuole stesse con docenti aziendali ?**

A rigore, per <<formazione interna>> si intende i "periodi di apprendimento formale che si svolgono sul posto di lavoro"²⁹. Pertanto costituirebbe un'eccezione erogare la formazione aziendale presso le scuole.

- **dove deve essere indicato il nominativo dei tutor ?**

Il tutor formativo e il tutor aziendale sono individuati nel piano formativo individuale, rispettivamente, dalla istituzione formativa e dal datore di lavoro e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna ed esterna.

²⁸ Cfr. art. 42 comma 1 D.Lgs. n. 81/2015.

²⁹ Cfr. D.M. del 12.10.2015.

- **vi sono vincoli per l'azienda nel nominare il tutor aziendale?**

L'azienda, nell'individuare il tutor aziendale, deve tener conto del ruolo che la legge attribuisce al tutor. "Nei percorsi di apprendistato la funzione tutoriale è finalizzata a promuovere il successo formativo degli apprendisti, a favorire il raccordo didattico e organizzativo tra l'istituzione formativa e l'impresa e si esplica nell'affiancamento dell'apprendista nel percorso di apprendimento e nel monitoraggio del suo corretto svolgimento; il tutor scolastico e il tutor aziendale sono individuati nel P.F.I., rispettivamente, dalla Scuola e dall'Azienda e garantiscono l'integrazione tra la formazione interna (dell'azienda) ed esterna (della scuola). Il tutor scolastico assiste l'apprendista nel rapporto con la Scuola, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato; il tutor aziendale, che può essere anche il datore di lavoro, favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, 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. Il tutor scolastico ed il tutor aziendale collaborano alla compilazione del dossier individuale dell'apprendista e garantiscono l'attestazione delle attività svolte e delle competenze acquisite dall'apprendista al termine del periodo di apprendistato, anche in caso di risoluzione anticipata³⁰.

- **Il tutor aziendale deve essere un "Preposto" ex D.Lgs. n. 81/2008?**

Il tutor aziendale non deve necessariamente essere un Preposto ex D.Lgs. n. 81/2008.

Tuttavia, in materia di stage e Alternanza Scuola lavoro, dove è presente anche in questi casi la figura del tutor, viene chiarito che l'azienda dovrà garantire, tra l'altro, la *"disponibilità di un tutor con competenze anche in materia di sicurezza"*³¹. Pertanto, tenendo conto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza (nonché degli aspetti ex art. 299 D.Lgs. n. 81/08), e della normativa sui minori, a prescindere che il tutor aziendale venga formalmente o meno ritenuto dall'azienda un "preposto", in via cautelativa è opportuno erogare ai tutor aziendali degli apprendisti di primo livello una formazione specifica aggiuntiva in materia di salute e sicurezza anche sotto il profilo della tutela dei minori.

- **che ruolo ha il tutor aziendale all'esame di Stato?**

Per gli studenti dell'ultimo anno della scuola secondaria superiore inseriti in percorsi di apprendistato, ai fini dell'esame di Stato, la terza prova scritta è predisposta

³⁰ Cfr. art. 7 D.M. del 12.10.2015.

³¹ Manuale Gestione del Sistema Sicurezza e Cultura Della Prevenzione Nella Scuola del 2013, in materia di stage e alternanza (§ 15 Gestione Degli Stage e Dell'alternanza Scuola-Lavoro).

dalla Commissione tenendo conto delle specifiche esperienze di apprendistato degli studenti e può avvalersi del tutor aziendale quale esperto designato ai sensi dell'art. 6, comma 3, dei decreti del Presidente della Repubblica nn. 87 e 88 del 15 marzo 2010.

Occorre monitorare i decreti *emanandi* sulla riforma dell'istruzione scolastica.

- **l'azienda deve tracciare la formazione effettivamente erogata all'apprendista?**

E' opportuno che l'azienda tracci l'attuazione del piano formativo individuale degli apprendisti affinché si possa attestare che la formazione prevista nel P.F.I. sia stata poi effettivamente erogata. L'azienda può decidere di:

- 1) raccogliere un foglio firme alla fine di ogni giornata formativa;
- 2) tracciare nel sistema informatico dedicato alla formazione, la formazione effettuata in modo che sia possibile produrre un report complessivo alla fine di ciascun anno scolastico.

2.1.2 Certificazione delle competenze

- **che cos'è la Certificazione delle Competenze?"**

L'istituzione formativa anche avvalendosi del datore di lavoro, per la parte di formazione interna, effettua il monitoraggio e la valutazione degli apprendimenti, anche ai fini dell'ammissione agli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato, ne dà evidenza nel dossier individuale dell'apprendista e ne comunica i risultati all'apprendista e, nel caso di minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale.

Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi.

Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale l'apprendista, al termine del percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al P.F.I. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna sia di formazione esterna di cui al piano formativo individuale costituisce requisito minimo anche al termine di ciascuna annualità, ai fini dell'ammissione all'annualità successiva.

Gli esami conclusivi dei percorsi in apprendistato si effettuano, laddove previsti, in applicazione delle vigenti norme relative ai rispettivi percorsi ordinamentali, anche tenendo conto delle valutazioni espresse dal tutor formativo e dal tutor aziendale nel dossier individuale e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel piano formativo individuale.

In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che deve comunque contenere:

- a) gli elementi minimi ai sensi dell'art. 6 riguardante gli standard minimi di attestazione del decreto legislativo n. 13 del 2013;
- b) i dati che consentano la registrazione dei documenti nel sistema informativo dell'ente titolare in conformità al formato del Libretto formativo del cittadino, ai sensi all'art. 2, comma 1, lettera i).

- **può l'azienda mettere a disposizione della Scuola il materiale formativo interno (aziendale) che viene messo a disposizione degli apprendisti ai fini formativi?**

A fronte di una espressa richiesta della Scuola della messa a disposizione di una specifica documentazione aziendale, è opportuno che l'azienda valuti tale richiesta a seconda della natura della documentazione richiesta. Gli apprendisti sono vincolati da un contratto di lavoro e dagli obblighi contrattuali che ne derivano (anche l'obbligo di riservatezza).

La Scuola e l'Azienda, attraverso le convenzioni/protocolli, prevedono di norma il rispetto dei principi relativi al codice etico, responsabilità amministrativa e gli impegni anticorruzione.

3. Salute e sicurezza dell'apprendista sul luogo di lavoro

3.1.1 La tutela dei minori

- **agli apprendisti di primo livello si applicano le disposizioni in materia di lavoro minorile?**

La normativa sulla tutela del lavoro minorile trova applicazione nei confronti di tutti i rapporti di lavoro, ordinari e speciali, che riguardino i minori dei 18 anni³². Pertanto, le disposizioni in oggetto si applicano anche all'apprendistato in quanto speciale rapporto di lavoro in forza del quale il datore di lavoro è obbligato ad impartire o far impartire all'apprendista minorenni assunto alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato³³.

- **esistono vincoli legislativi che possano escludere o limitare la possibilità di inserire gli apprendisti di primo livello in attività operative?**

La normativa vigente³⁴ stabilisce che è vietato adibire gli adolescenti (intesi come minori di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non sono più soggetti all'obbligo scolastico) alle lavorazioni e ai processi specificamente individuati in un apposito Allegato (in particolare relativamente ad agenti di rischio fisici, chimici e biologici).

In deroga al divieto di cui sopra, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati in tale Allegato possono essere svolti dagli adolescenti per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione³⁵.

³² Cfr. art. 1 Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.
³³ Cfr. circolare Ministero del Lavoro n. 1/2000.

³⁴ Cfr. art. 6 Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

³⁵ Cfr. art. 6 comma 2, Legge n. 977/1967 "L'insosservanza della disposizione è punita con l'arresto non superiore a 6 mesi o con l'ammenda fino a euro 5.164".

Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività di cui sopra deve essere preventivamente autorizzata dalla Direzione Territoriale del Lavoro (D.T.L.), previo parere dell'azienda unità sanitaria locale competente per territorio, in ordine al rispetto da parte del datore di lavoro richiedente della normativa in materia di igiene e di sicurezza sul lavoro³⁶.

Il Ministero del lavoro³⁷ in passato ha chiarito che il rapporto di apprendistato è incluso nella deroga al divieto, nel senso che l'apprendista è comunque chiamato a svolgere durante il periodo di tirocinio oltre che un'attività lavorativa anche un'attività di formazione pratica continua (in affiancamento al tutor) e pertanto tale attività concretizza quella "formazione professionale", seppure distinta da quella organizzata dagli istituti di istruzione e formazione professionale, rientrando nella deroga prevista, sottoposta a preventiva autorizzazione della DTL.

La D.T.L. deve accertare la sussistenza delle condizioni previste dalla legge³⁸. Peraltro, il datore di lavoro potrà avanzare una unica richiesta di autorizzazione. Si sottolinea che l'autorizzazione riguarda l'attività di formazione e va quindi richiesta per specifiche qualifiche, non deve essere ripetuta per ogni singola assunzione di minore³⁹.

Inoltre, l'art. 19 definisce specifiche limitazioni per gli adolescenti in materia di esposizione al rumore.

3.1.2 La valutazione dei rischi

• a quali adempimenti in materia di sicurezza è tenuto il datore di lavoro prima di adibire gli apprendisti minorenni all'attività?

La normativa vigente⁴⁰ prevede che il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettui la valutazione dei rischi ex artt. 28 e ss. D.Lgs. n. 81/2008, con particolare riguardo a:

- sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;

³⁶ Cfr. art. 6 comma 3 L.cit. "chiunque adibisce al lavoro i minori nei casi previsti dall'art. 6 co. 3 senza l'autorizzazione della DTL è punito con la sanzione amministrativa pari a 2.582 euro".

³⁷ Cfr. circolare Ministero del lavoro n. 1/2000.

³⁸ A fronte dell'istanza di deroga effettuata dall'azienda alla D.T.L., quest'ultima chiede parere alla ASL. Viene richiesto di norma di esaminare l'integrazione del DVR con riferimento agli apprendisti di 1 livello e viene effettuato un accesso sui luoghi di lavoro per verificare gli spazi che saranno interessati; a seguito del parere positivo della ASL, la DTL emana provvedimento di autorizzazione/diniego.

³⁹ Cfr. circolare Ministero del lavoro n. 1/2000.

⁴⁰ Cfr. art. 7, comma 1, Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

- movimentazione manuale dei carichi;
 - sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
 - pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
 - situazione della formazione e informazione dei minori.
- **quali informazioni sulla sicurezza devono essere fornite alle famiglie degli apprendisti?**

L'informazione ai lavoratori sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'art. 36, D.Lgs. n. 81/2008 deve essere fornita, oltre che agli interessati, anche ai titolari della responsabilità genitoriale.⁴¹

3.1.3 Visita medica pre-assuntiva e periodica

- **è necessaria la visita medica pre-assuntiva all'apprendista?**

L'apprendista di primo livello, come ogni altro apprendista, dovrà essere sottoposto a visita medica preassuntiva da parte del medico competente⁴².

Per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, restano comunque ferme le previsioni in tema di visite mediche preventive e periodiche previste dal D.Lgs. n. 81/2008 innanzi al medico competente.

- **chi deve fare (e ogni quanto tempo) la visita preventiva e periodica all'apprendista minorenne?**

L'idoneità dei minori all'attività cui sono assegnati, deve essere accertata mediante visite mediche periodiche con cadenza almeno annuale ovvero in coerenza con la normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. n. 81/2008); la visita medica preventiva e periodica sarà effettuata dal medico competente. Il giudizio di idoneità ovvero di inidoneità al lavoro dovrà essere comunicato, oltre che al minore e al datore di lavoro, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, che hanno facoltà di richiedere copia della documentazione sanitaria.

⁴¹ Cfr. art. 7, comma 2, Legge n. 977/1967 e successive modifiche e integrazioni.

⁴² L'art. 42 del D. L. 21 giugno 2013, n. 69 (cd. "decreto del fare") ha abrogato le disposizioni concernenti l'obbligo del certificato medico di idoneità per l'assunzione dei minori (la cui competenza era attribuita alle ASL), previsto dall'art. 8 della Legge n. 977/1967.

4 Agevolazioni economiche e normative

4.1 Incentivi in caso di apprendistato di primo livello

4.1.1 Incentivi economici sperimentali

Sono stati introdotti, in via sperimentale nel 2015 e poi prorogati fino al 31.12.2017, gli incentivi economici previsti in caso di stipulazione di contratti di apprendistato di primo livello. Si tratta in particolare delle seguenti agevolazioni:

- la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti di primo livello è complessivamente ridotta al 5 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;
- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASpI (ora Naspi) e dello 0,30% previsto dall'art. 25 della legge n. 845/1978;
- non trova applicazione il cd. "contributo di licenziamento"⁴³ ossia l'obbligo di versamento di un contributo a carico delle aziende, dovuto in caso di interruzione del rapporto a tempo indeterminato per causa diversa dalla dimissioni e dalle risoluzioni consensuali⁴⁴;

4.1.2 Agevolazioni economiche e normative generali

Sotto l'aspetto retributivo, è previsto:

- per le ore di formazione a carico della Scuola: 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 per cento di quella spettante salvo diverse disposizioni da ccnl⁴⁵;
- per le ore di lavoro in azienda: possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio in alternativa al cd. sotto-inquadramento⁴⁶.

⁴³ Cfr. art. 2, commi 31 e 32, della legge n. 92/2012

⁴⁴ Il contributo è pari al 41% del massimale mensile di NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni: per l'anno 2016 tale contributo è pari a 489,95 euro per ogni anno di lavoro effettuato, fino a un importo massimo di 1.469,85 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi.

⁴⁵ Cfr. art. 43 comma 7, D.Lgs. n. 81/2015

⁴⁶ Cfr. Art. 42 comma 5 Lett. b) D.Lgs. n. 81/2015

Si ricorda, inoltre:

- l'esclusione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato (a prescindere dalla tipologia) dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti; sono fatte salve le diverse previsioni di legge o di contratto collettivo⁴⁷;
- la possibilità (in alternativa alla percentualizzazione della retribuzione sopra citata), di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del ccnl ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto;
- la non applicazione, per le aziende con più di 50 dipendenti, in caso di assunzione con contratto di apprendistato di primo livello – dell'obbligo di confermare in servizio almeno il 20% (ovvero quello previsto dal ccnl di settore) degli apprendisti presenti in azienda, obbligo, infatti, previsto solo in caso di apprendistato professionalizzante⁴⁸.

4.2 Incentivi economici in caso di assunzioni a tempo indeterminato di apprendisti di primo livello

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con riferimento alle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche in apprendistato, decorrenti dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro, anche periodi di apprendistato di primo livello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore⁴⁹.

Il beneficio spetta nel limite delle risorse economiche stanziare. Entro il 31 dicembre 2018, il Governo verificherà i risultati del beneficio in argomento.

⁴⁷ Cfr. art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015

⁴⁸ Cfr. art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015

⁴⁹ Cfr. Legge n. 232/2017 (c.d. Legge di Bilancio 2017).

5. Riferimenti normativi

5.1.1 Fonti legislative e contrattuali

- **Legge n. 977/1967** e succ. modifiche e integrazioni *"Tutela del lavoro dei bambini e degli adolescenti"*
- **Decreto Legislativo 15/6/2015 n. 81** *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183."*
- **Decreto Ministeriale del 12.10.2015** *"Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81."*
- **Accordo Interconfederale** del 18.5.2016 *"Apprendistato artt. 43 e 45 D.Lgs. 81/2015"*
- **CCNL Energia e Petrolio 25.01.2017** Art. 6 *"Altre forme di apprendistato"*
- **Protocollo Eni, Miur, MLPS dell'8 giugno 2016** in materia di *"Alternanza Scuola Lavoro e Apprendistato di primo livello"*

5.1.2 Fonti ministeriali

- circolare Ministero del lavoro n. 102/1986
- circolare Ministero del lavoro n. 1/2000
- interpello Ministero del lavoro n. 46/2001
- circolare Ministero del lavoro n. 9/2004
- interpello Ministero del lavoro del 13.12.2006
- interpello Ministero del lavoro n. 25/2014
- interpello Ministero del lavoro n. 11/2016
- interpello Ministero del lavoro n. 22/2016
- nota Confindustria sull'Accordo interfederale del 18.5.16

Ufficio Legislazione del Lavoro Italia Eni S.p.a.
Roma, maggio 2017

