

# APPRENDISTATO PRIMO LIVELLO

Finalità:

acquisire un titolo di studio, ovvero qualifica, diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore.

Fonti:

art. 43 DLgs n. 81 del 15 giugno 2015,  
deliberazioni n. 1391e 1398 della GP del 19  
agosto 2016,  
Protocollo territoriale di medesima data.

# requisiti

- Et : giovani studenti fra i 15 anni compiuti e i 25 anni (24 anni e 364 gg). Quindi   un lavoratore ancora soggetto all'obbligo scolastico (istruzione obbligatoria per almeno 10 anni). E' una eccezione rispetto all'et  minima stabilita dalla legge in 16 anni e assolvimento dell'obbligo di istruzione.
- Datore di lavoro (v. all. 1 del 1398 GP):
- capacit  strutturali: spazi per la formazione interna
- capacit  tecniche: disponibilit  strumentale per la formazione
- capacit  formativa: messa a disposizione del tutor aziendale, individuato in pfi, che pu  essere anche il titolare/socio, o dipendente di livello pari o superiore a quello che otterr  l'apprendista al termine del periodo formativo. (v. disp.CCNL, competenze del tutor, anzianit  minima aziendale, numero massimo di dipendenti che tutor pu  seguire, eventuali corsi formativi). Compiti tutor: assistenza in rapporti con istituto formativo, monitoraggio, affiancamento apprendista e trasmissione competenze, compilazione dossier individuale in collaborazione con tutor formativo, fornisce al tutor formativo elementi di valutazione.  
**Sanzioni** per mancato rispetto dei requisiti previsti in capo al tutor dalla contrattazione collettiva: da 100 a 600 euro diffidabile.

# Instaurazione rapporto di lavoro

Contratto in forma scritta (ad probationem).

Allegato deve contenere il piano formativo individuale (pfi) , predisposto da istituto scolastico, con il coinvolgimento dell'impresa. Il format è allegato a deliberazione 1398. E' contenuta la durata del contratto, della formazione interna ed esterna, dettagliando la ripartizione e frequenza delle ore di esterna (settimana/mese/anno). Anche formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e disciplina lavoristica, appositi incontri presso le istituzioni formative da parte delle oo.ss. sui diritti e doveri degli apprendisti.

Protocollo fra Istituto formativo e datore di lavoro: compiti e responsabilità rispettivi, contenuto e durata degli obblighi formativi (format in allegato a del. 1398).

Nel contratto può essere previsto un periodo di prova (accordo 30.03.2015 commercio, diverse durate articolate per livello iniziale di assunzione, ccnl turismo: 30 gg.

Nel contratto è inoltre prevista la prestazione oggetto del contratto, il livello di inquadramento utile al fine del calcolo della retribuzione (v. par. succ.), che deve essere coerente con il programma formativo, la durata.

**Sanzioni** per mancanza di pfi: da 100 a 600 euro.

# Il controllo del contratto

Se previsto dal ccnl il contratto deve essere inviato alla Commissione dell'ente bilaterale per il parere di conformità.

Verifica **congruità del rapporto di rapporto numerico** fra apprendisti e lavoratori qualificati: rapporto 1:1 per datori di lavoro fino a 9 dipendenti. Datore di lavoro senza dip o fino a 2 dipendenti: massimo 3 apprendisti. Imprese con 10 dipendenti in poi: il rapporto diventa di 3 apprendisti per due dipendenti. **Sanzione** per la violazione dei limiti numerici: riconduzione a normali rapporti di lavoro a tempo indeterminato (Circ. 5 del 21 ge 2014 MLPS), con azioni di recupero contributivo e diffida accertativa in relazione al differenziale derivante dal diverso inquadramento contrattuale.

Ammissibilità del livello di inquadramento finale: es. non ammesso per l'acquisizione delle qualifiche e mansioni del 7. livello del commercio. Vietata l'applicazione di tariffe di cottimo. **Sanzioni** per errore in inquadramento o lavoro a cottimo: da 100 a 600 euro.

**Non previsto** l'obbligo di convertire una determinata percentuale di apprendisti a tempo indeterminato, come per il professionalizzante.

# La formazione e orario di lavoro

Formazione complessiva: standard formativi scolastici: del 1391 GP : durata 1066 ore per istruzione e formazione, 1041 ore per istruzione tecnica e professionale.

La formazione esterna ha una durata massima (da 70% a 50% a seconda dei percorsi scolastici e degli anni di riferimento)

La formazione interna è per differenza rispetto ad orario ordinamentale

orario di lavoro effettivo è il complessivo orario previsto dal ccnl meno ore di formazione previste da percorso scolastico

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consentire all'apprendista di seguire la formazione esterna e di impartire la formazione interna.

L'inadempimento formativo di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro deve essere oggetto di disposizione, se recuperabile. Se non recuperabile si applica la sanzione di cui all'art. 47, co. 1 del D. Lgs. 81: differenza tra contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello contrattuale al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di altre sanzioni.

# La durata del rapporto

v. all. D1 della del. 1398 GP; la durata è collegata all'acquisizione del titolo di studio, tenendo conto che il giovane può iniziare a lavorare in apprendistato a 15 anni, quindi al secondo anno del percorso di studi.

Minima sei mesi (salvo lavori stagionali)

massimo: 3 anni o 4 anni, se volto ad ottenere qualifica professionale o diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione tecnica e professionale

La durata può essere prorogata di un anno qualora lo studente al termine dei percorsi non abbia acquisito il titolo, o per l'acquisizione della maturità professionale (corso annuale per esame di stato)

La durata del contratto può essere rideterminata in considerazione di competenze già acquisite (nel pfi a cura dell'istituto scolastico)

il rapporto di lavoro può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria di durata superiore ai 30 gg.

Al termine del contratto le parti possono **recedere liberamente** con preavviso decorrente dal termine del contratto. La durata del preavviso sarà quella prevista nel ccnl, es. turismo riferisce la medesima durata prevista per la qualifica di "arrivo". Il ccnl del commercio un preavviso di 30 gg.. Durante il preavviso si applica la normativa del contratto di apprendistato.

Al termine del contratto, se non viene intimato il recesso, il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato, con l'inquadramento finale previsto nel contratto di apprendistato, o diversa qualifica prevista dal ccnl (v. ad es. ccnl confcommercio 19.10.2016).

Il rapporto di lavoro può proseguire **anche come apprendistato professionalizzante**, per la durata prevista dalla contrattazione collettiva. Ad es. il contratto Confcommercio e Federalberghi prevedono la possibilità di trasformazione in a. professionalizzante, **nei limiti di durata complessiva previsti da quest'ultimo contratto.**

# La durata nel lavoro stagionale

Contratto territoriale:

La durata complessiva è sempre quella prevista dagli standard dei titoli da acquisire.

La formazione esterna è realizzata prima o dopo il periodo di lavoro

La formazione interna ed esterna è rapportata a 11 mesi e moltiplicata per i mesi di lavoro

# Retribuzione (prot. territoriale)

L'apprendista riveste **il doppio status di studente e lavoratore**, pertanto quando è a scuola non è in corso un rapporto di lavoro in quanto non c'è prestazione di lavoro, quindi nemmeno corrispettivo.

Attribuzione all'apprendista di un livello di inquadramento contrattuale coerente con il percorso formativo, evidenziando il livello di inquadramento finale, **convenzionalmente, al solo fine di determinare la retribuzione di riferimento. Al termine del rapporto di a. non ottiene pertanto una qualificazione professionale valida ai fini professionali, ma solo un titolo di studio.**

La retribuzione è definita in percentuale rispetto al livello di inquadramento finale

aumento del 10 % qualora lo studente abbia raggiunto in anno scolastico precedente una media di voti di almeno "8"

rapporti con la contrattazione nazionale successiva: le parti firmatarie del prot. Provinciale si obbligano a mantenere condizioni retributive non inferiori rispetto a quelle previste. La ulteriore regolamentazione per materie diverse invece **è cedevole** rispetto a quella nazionale. Laddove non prevista una specifica regolamentazione, si applica la disciplina del ccnl prevista per il professionalizzante. Es. accordo 19.10.2016 Confcommercio, non si applica per le tabelle retributive, si applica invece la disposizione che prevede l'inquadramento in caso di trasformazione a tempo indeterminato ad un livello inferiore rispetto alla mansione per cui è stato svolto l'a. per la durata di 12 mesi.

La formazione esterna non è retribuita

La formazione interna è retribuita al 10 per cento.

# Retribuzione istituti differiti

La retribuzione va calcolata con incidenza della retribuzione al 10 per cento (interna) o nessuna retribuzione (esterna), anche con riguardo alla 13. mensilità o al tfr.

Malattia: se interviene durante la formazione esterna, nessuna indennità è dovuta, se durante il lavoro effettivo dovrà essere calcolata secondo la tabella del Protocollo territoriale (retribuzione percentualizzata o formazione interna retribuita al 10%).

Le ferie vanno conteggiate come se il rapporto di lavoro fosse un part time verticale, quindi il periodo scolastico **non fa maturare ferie.**

# contribuzione

La contribuzione va calcolata con riferimento alla retribuzione effettiva corrisposta (comprensiva di retribuzione interna), senza che assuma rilievo la retribuzione minimale giornaliera (interpello n. 22/2016).

Secondo quanto previsto dalla legge di stabilità per il 2017, dal 1.1.2017, per le assunzioni fino al **31 dicembre 2017**, la contribuzione è **del 5%** (anziché il 10 per cento previsto per a. professionalizzante per le aziende con almeno 10 dipendenti) più **5,84%** a carico apprendista. L'inail è ricompresa nella suddetta percentuale. L'agevolazione contributiva **non rimane** per il primo anno successivo alla stabilizzazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro, diversamente da quanto previsto per il professionalizzante.

(incentivi previsti dall'art. 32, co. 1 del D.Lgs. 150/2015)

Non è previsto il contributo Naspi del 1,61 per cento, né il contributo di licenziamento (anche qui diversamente dal professionalizzante), anche se i lavoratori assunti con questa tipologia contrattuale **hanno diritto alla tutela contro la disoccupazione.**

**Si attendono i chiarimenti dell'Inps in merito all'estensione anche all'anno 2018 del suddetto incentivo contributivo**

Non previsto invece il contributo cigs e per il Fondo territoriale trentino (previsto solo per a.professionalizzante).

# Ulteriori agevolazioni stabilite in legge stabilità statale per l'anno 2018

Per le nuove assunzioni da parte di datori di lavoro privati a tempo indeterminato, anche in apprendistato, con esclusione del settore domestico, dal 1 ge 2018 di:

- Studenti, entro i 30 anni, entro sei mesi da acquisizione del titolo di studio, che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro almeno il 30 per cento delle ore di alternanza stabilite dall'ordinamento scolastico
- Studenti entro i 30 anni **che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, è riconosciuto **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro (resta dovuto il contributo Inail), per un periodo massimo di 36 mesi, fino all'importo massimo di **3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.**
- **Non riconosciuto l'incentivo IOG (decr. Dirett. ANPAL n. 3 del 2 ge 2018), incentivo occupazione *neet***, riconosciuto invece per assunzione con a. professionalizzante.

# Ulteriori agevolazioni provinciali

- La legge di stabilità provinciale (L.P. 29 dicembre 2016, n. 20, art. 1) prevede anche per **il 2018** una deduzione dalla base imponibile IRAP per ogni ULA aggiuntiva di lavoratori rispetto al periodo d'imposta precedente di 36.000 euro, commisurati ad orario di lavoro e alla durata del rapporto per le medesime casistiche della norma nazionale che prevede gli sgravi contributivi, descritta nella scheda precedente.
- La legge stabilità **per il 2018** ha previsto agevolazioni in compensazione entro il max. di 2000 euro a studente, entro il limite de minimis, per le aziende che assumono studenti in apprendistato. Le modalità saranno stabilite con deliberazione di GP

# licenziamento

Durante il rapporto di a. si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti

Al termine è possibile il recesso ad nutum

Costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

# Rapporto di lavoro

Le disposizioni sul lavoro dei minori si applica anche al contratto di apprendistato.

Sorveglianza sanitaria: DL 68/2013 dispone l'abrogazione del certificato di idoneità all'assunzione per le lavorazioni non a rischio. Per datore di lavoro soggetto a obbligo di sorveglianza sanitaria ai sensi del tuss nei luoghi di lavoro (D. 81/2008), la visita medica preassuntiva deve essere fatta dal medico competente.

Lavorazioni vietate indicate in D.Lgs 345/1999: l'apprendista, previa autorizzazione del Servizio Lavoro, può svolgere lavorazioni vietate, come attività di formazione pratica interna, in affiancamento al tutor.

Orario di lavoro: non può superare le 35 ore settimanali e le 7 giornaliere per i 15enni fino ai 16 anni. Dai 16 anni l'orario massimo è 8 ore giornaliere e 40 settimanali. (interpello n. 11 del 21 marzo 2016). Vietato quindi lo straordinario.

Riposo intermedio: almeno un'ora se orario di lavoro supera le 4 ore e mezza, salvo diversa disposizione del ccnl.

Lavoro notturno: vietato il lavoro notturno, inteso come periodo di almeno 12 ore consecutive fra le ore 22 e le 6 o le 23 e le ore 7, salvo casi di forza maggiore.

Riposo settimanale: almeno due gg. se possibile consecutivi comprendenti domenica. Periodo può essere ridotto a 36 ore consecutive in presenza di ragioni di ordine tecnico organizzativo produttivo. Deroga al riposo domenicale nel settore turistico alberghiero e della ristorazione.

Ferie: per i 15 enni è previsto un periodo minimo di 30 gg. Annuali.