IL PUNTO SULL'APPRENDISTATO DUALE (DI 1° E 3° LIVELLO)

La recente emanazione di due documenti amministrativi sull'argomento, nonché la recentissima riforma degli Istituti Tecnici Superiori (ITS), suggeriscono l'utilità di una panoramica aggiornata sull'apprendistato duale.

Elementi comuni alle tre tipologie di apprendistato

Iniziamo la nostra disamina ricordando quali sono le tre tipologie di apprendistato, che la legge definisce in questo modo:

1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2) apprendistato professionalizzante;
3) apprendistato di alta formazione e ricerca.

È noto che la tipologia più utilizzata è quella dell'apprendistato professionalizzante, che vede protagonisti due soli soggetti (datore di lavoro e lavoratore) ed è preordinata al conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali.

Le altre due tipologie sono invece programmaticamente definite come parti di *"un sistema duale, formazione e lavoro, con riferimento ai titoli di istruzione e formazione …"* [1]; in altre parole la 1^ e 3^ tipologia di apprendistato sono preordinate al conseguimento di veri e propri titoli di studio e vedono necessariamente protagonista un terzo soggetto: l'istituzione formativa.

Le tre tipologie di apprendistato condividono (in sintesi) i seguenti **elementi comuni**, rilevanti ai fini definitori e giuslavoristici del rapporto:

- sono **contratti di lavoro** a tempo **indeterminato** finalizzati alla formazione e alla occupazione dei giovani;
- sono stipulati in **forma scritta** e contengono un **piano formativo individuale** (nell'apprendistato di 1° e 3° livello, il P.F.I. è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa);
- durante l'apprendistato trovano applicazione tutte le garanzie contro il licenziamento illegittimo;
- al termine del periodo di apprendistato le parti possono **recedere dal contratto ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile** (*i.e.*: con preavviso ma senza necessità di giusta causa o giustificato motivo);
- La disciplina del contratto di apprendistato (per tutte le tipologie) è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai **contratti collettivi nazionali di lavoro** stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative, nel rispetto di alcuni principi:
  - divieto di retribuzione a cottimo;
  - possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello di arrivo, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
  - presenza di un tutore o referente aziendale;
- A tutti gli apprendisti sono garantite le seguenti **forme di previdenza e assistenza sociale**:

[1] Art. 41, comma 3, del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

a cura di Alberto Pederzolli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare;
- Indennità di disoccupazione;
- Integrazioni salariali (anche queste ultime, dal 1° gennaio 2022, sono applicabili a tutte le tipologie di apprendistato);

L'apprendistato di 1° livello

La prima tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento dei titoli di studio del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP), di competenza delle Regioni, e del diploma di istruzione secondaria superiore (Licei, Istituti Tecnici Statali).

Si tratta del prototipo dell'apprendistato duale, che ha avuto grande successo nei Paesi del Nord Europa nell'orientare i giovani verso il mercato del lavoro e nel ridurre la disoccupazione giovanile e che per questo è stato mutuato nel nostro ordinamento, in forma analoga a quella attuale, fin dalla cosiddetta Legge Biagi, ossia il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Fino a tempi recenti, l'apprendistato di 1° livello ha però avuto scarsissima applicazione, complice il difficile e laborioso concorso di competenze tra Stato e Regioni, seguito alla riforma costituzionale del 2001.

A nostro avviso, un contributo importante allo sviluppo di questa tipologia di apprendistato è venuto con la riforma del 2015[2], nell'ambito del programma denominato Jobs Act, con la riscrittura dell'intera disciplina e con il successivo Decreto del Ministero del Lavoro del 12 ottobre 2015[3], che ha definito gli standard formativi dell'apprendistato duale e ha predisposto le tracce dei documenti propedeutici alla stipula del contratto (comuni alla 1^ e 3^ tipologia): 1. il Protocollo istitutivo tra datore di lavoro e istituzione formativa; 2. il Piano Formativo Individuale (PFI); 3. il Dossier individuale dell'apprendista.

Evidentemente il cammino da fare è ancora lungo se il **Ministero del Lavoro**, nella **Circolare 6 giugno 2022, n. 12**, scrive che *"il 96,9% dei contratti di apprendistato stipulati in Italia sono di tipo professionalizzante (cd. apprendistato di secondo livello) e solo il 2,7% appartiene al primo livello"*.

La Circolare ministeriale

Redatta al preciso scopo di individuare gli aspetti critici, di natura giuridica e pratica, che ostacolano la diffusione dell'**apprendistato di 1° livello** (e interamente dedicata ad esso), la **Circolare n. 12 del 6 giugno 2022** affronta proprio quegli **elementi comuni** alle tre diverse tipologie di apprendistato di cui abbiamo accennato in esordio. Tali elementi, infatti, facilmente enucleabili nel caso dell'apprendistato professionalizzante, per la lunga consuetudine, sono meno evidenti nell'apprendistato di 1° livello. Diamo conto degli aspetti salienti della Circolare.

OGGETTO. Ribadito che l'apprendistato è un *contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani* (caratteristica comune alle tre tipologie), quello di 1° livello, sottolinea la Circolare, è rivolto a soggetti che hanno **compiuto**

[2] Il già citato Decreto Legislativo n. 81 del 2015
[3] Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 21 dicembre 2015

a cura di Alberto Pederzolli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

15 di età e sino al compimento dei 25 anni di età, iscritti ed inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo.

La finalità del contratto è il **conseguimento di un titolo di studio** della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo *duale* che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la *formazione esterna* e in parte presso un'impresa che eroga la *formazione interna*.

I documenti in cui si sostanzia il contratto sono quelli già citati: Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa, Piano Formativo Individuale e Dossier individuale per la valutazione delle attività svolte.

DURATA. Al fine di individuare la **fine dell'apprendistato di 1° livello**, nel rispetto delle durate previste dalla legge, si considera termine conclusivo **la pubblicazione degli esiti dell'esame finale** sostenuto dall'apprendista.

L'individuazione del termine del periodo formativo è importante ai fini dell'eventuale **cessazione del contratto**, che può avvenire anche mediante formale licenziamento da parte del datore di lavoro, nel rispetto dei termini di preavviso, ma come visto sopra senza giusta causa o giustificato motivo.

Attesa la rilevanza di questo fatto, la Circolare prevede che **l'esito dell'esame finale sia oggetto di comunicazione al datore di lavoro**, tramite PEC, da parte dell'istituzione formativa. Il Protocollo tra datore di lavoro e istituzione formativa dovrà menzionare l'obbligo in tal senso da parte di quest'ultima.

Naturalmente, al termine dell'apprendistato di 1° livello, gli esiti possono anche essere diversi:

- prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015);
- proroga del contratto di apprendistato di primo livello (per i casi specificamente previsti);
- trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, comma 9, del D.Lgs. n. 81/2015);

CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE. Secondo il Ministero del Lavoro, il contratto di apprendistato di primo livello può essere attivato a condizione che il soggetto risulti iscritto regolarmente al percorso formativo, ossia:

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

Il contratto può anche essere stipulato in itinere, a percorso formativo avviato, purché sia garantita la durata minima contrattuale di sei mesi e il rispetto dell'orario minimo ordinamentale dei diversi percorsi di studio, previsto dalle disposizioni di legge

DISCIPLINA DEL MONTE ORE CONTRATTUALE. Atteso che tutti i contratti di apprendistato sono rapporti di lavoro, oltre che rapporti formativi, anche l'apprendistato di 1° livello deve realizzare le due componenti:

- la componente formativa, che coincide con la durata ordinamentale dei percorsi formativi;
- la componente delle ore lavoro, elemento essenziale per la validità del contratto di apprendistato.

Il monte ore contrattuale **deve prevedere**, oltre alle ore di formazione esterna e interna, **le ore di prestazione lavorativa**.

Per quanto riguarda i contratti di apprendistato di primo livello stipulati in modalità **part-time**, la riduzione dell'orario riguarda solo le ore di prestazione lavorativa (vedasi Interpello del Ministero del Lavoro n. 25/I/0007209 del 13.12.2006).

a cura di Alberto Pederzolli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

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

IL DOPPIO STATUS DI STUDENTE E LAVORATORE. A riprova di quanto appena evidenziato, in conformità alle disposizioni del D.M. 12 ottobre 2015, nel contratto di apprendistato di primo livello l'apprendista assume il **doppio status di studente/lavoratore**.

La dimensione *formativa* e la dimensione *lavorativa* del contratto non sono alternative tra loro, bensì complementari nel costituire nel loro insieme lo status dell'apprendista.

Dalla duplice condizione di studente/lavoratore discende quanto segue:

- per lo svolgimento dell'*attività lavorativa*, è corrisposta all'apprendista la retribuzione e la relativa contribuzione, come previsto dagli accordi interconfederali e/o contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché tutte le tutele previste dalle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria già viste sopra;
- per le ore di *formazione esterna*, svolte nella istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo e contributivo[4];
- per le ore di *formazione interna*, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al **10%** di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi[5].

Con riguardo all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro, specifica la Circolare, gli apprendisti godono di una tutela assicurativa piena, esclusiva e obbligatoria, che copre tutte le ipotesi, compreso l'infortunio in itinere. **La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro è a carico del datore di lavoro per il periodo in cui l'apprendista lavora in impresa** e per la sola parte in cui viene versata la contribuzione da parte del datore di lavoro medesimo **e per il periodo in cui svolge la formazione interna** (in azienda), mentre è a carico dell'istituzione formativa per i periodi in cui l'apprendista svolge la formazione esterna.

In caso di **malattia, maternità, infortunio o altra causa di sospensione** involontaria del rapporto di lavoro, l'apprendista giustifica la propria assenza nel seguente modo:

- in quanto *studente*, secondo le regole dell'istituzione formativa, qualora per le giornate di assenza avrebbe dovuto svolgere attività di *formazione esterna*;
- in quanto *lavoratore*, secondo le regole previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva di riferimento, qualora nelle giornate di assenza avesse dovuto svolgere attività di *formazione interna* e/o *ore di lavoro* presso l'impresa.

In caso di sospensione involontaria del rapporto di lavoro o in altre situazioni specifiche, il Piano formativo individuale potrà prevedere anche modalità di erogazione di formazione a distanza.

Alla Circolare sono allegate nuove tracce per la redazione del Protocollo, del Piano Formativo Individuale (PFI) e del Dossier individuale dell'apprendista, aggiornate secondo le indicazioni della Circolare stessa.

[4] Giova ricordare in proposito che con Interpello n. 22/2016, del 18 agosto 2016, Il Ministero del Lavoro ha precisato che ai soggetti assunti con apprendistato di 1° livello non si applica il minimale contributivo contrattuale (art. 1, comma 1, D.L. 338/1989) e nemmeno il limite minimo di retribuzione giornaliera ai fini contributivi, previsto dall'art. 7 del D.L. 463/1983, convertito in Legge 638/1993; la contribuzione viene calcolata unicamente sulle retribuzioni effettivamente corrisposte.

[5] Art, 43, comma 7, D.Lgs. 81/2015

a cura di Alberto Pederzolli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

La Circolare INPS 15 giugno 2022, n. 70

L'altro documento amministrativo di cui è utile riferire è la Circolare 70/2022 dell'INPS, che contribuisce a fare il punto sulle **agevolazioni legate all'apprendistato di 1° livello**.

Nell'illustrare lo sgravio contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2022, per i contratti di apprendistato di 1° livello **stipulati nel 2022 da aziende fino a 9 dipendenti**, la Circolare richiama gli esoneri contributivi già previsti e che si possono considerare stabilmente acquisiti.

Partiamo da questi ultimi.

L'art. 32, comma 1, del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, all'evidente scopo di incentivare l'apprendistato di 1° livello, ha previsto i seguenti benefici che, introdotti dapprima in via sperimentale, sono stati poi stabilizzati con finanziamenti "a regime":

a) **non si applica il contributo di licenziamento** di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della Legge n. 92 del 2012 (è il famigerato "ticket licenziamento" dovuto in tutti i casi di disdetta da parte del datore di lavoro, pari a € 557,92[6] annui, per un massimo di tre anni);

b) **l'aliquota contributiva** del 10% (aliquota previdenziale base, comprensiva della contribuzione all'INAIL) di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **è ridotta al 5%**;

c) è riconosciuto lo **sgravio totale dei contributi** a carico del datore di lavoro **per il finanziamento dell'indennità di disoccupazione NASPI** (pari complessivamente all'1,61%);

Gli incentivi di cui sopra, precisa peraltro la stessa norma, non sono applicabili per l'anno successivo alla trasformazione del rapporto di apprendistato, come invece avviene in tutti gli altri casi.

Ai benefici appena illustrati, si aggiunge lo **sgravio della Legge di Bilancio 2022**, descritto dalla Circolare in commento; vediamone i punti salienti:

- lo sgravio si applica al ricorrere di due condizioni fondamentali:
  - deve trattarsi di assunzioni con contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 43 del D.Lgs. 81/2015, (1° livello) effettuate nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022**;
  - che i datori di lavoro abbiano alle proprie dipendenze **un numero di addetti pari o inferiore a nove**;
- il requisito dimensionale deve sussistere al momento dell'assunzione dell'apprendista di primo livello; quindi, il beneficio contributivo permane anche se, successivamente all'assunzione, il datore di lavoro supera il predetto limite dimensionale;
- lo sgravio comporta per i primi 36 mesi di contratto di apprendistato l'azzeramento dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro prevista dall'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della Legge n. 296/2006;
- lo sgravio in parola si cumula con quelli già menzionati, fatto salvo che la riduzione dell'aliquota contributiva è totale;
- lo sgravio è soggetto all'osservanza dei criteri previsti dall'art. 1, comma 1175 della Legge 296/2006 (regolarità contributiva e rispetto dei contratti collettivi);
- il beneficio rientra nelle **disposizioni in materia di "*aiuti de minimis*"**.

[6] Valore applicabile nel 2022

a cura di Alberto Pederzolli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it

L'apprendistato di alta formazione e ricerca (3° livello)

Come ormai noto, ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. 81/2015, possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con **contratto di apprendistato** per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori […], per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i **soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni** in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

La prima considerazione che viene spontanea, in tema di apprendistato di 3° livello, concerne la sua diffusione, che risulta tutt'ora estremamente ridotta e molto al di sotto dei valori evidenziati per l'apprendistato di 1° livello.

Nondimeno, la recente riforma degli Istituti Tecnici Superiori, che sono ridenominati **Istituti Tecnologici Superiori** (mantenendo però opportunamente lo stesso acronimo), potrà sicuramente dare un impulso all'adozione di questa ulteriore forma di apprendistato duale.

Ricordiamo brevemente che **l'apprendistato di 3° livello condivide con quello di 1° livello la disciplina regolamentare**, ossia quella prevista dal citato D.M. 12 ottobre 2015, che ne facilita notevolmente l'instaurazione, anche laddove non intervengano discipline regionali "quadro" in tema di profili formativi[7]. Anche in questo caso, il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di questo tipo potrà sottoscrivere direttamente con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, il Protocollo istitutivo.

A ben vedere inoltre, molte delle indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro, nella Circolare n. 12 del 6 giugno 2022, si possono applicare anche all'apprendistato di 3° livello.

Occorre peraltro sottolineare l'assenza di qualsiasi tipo di beneficio di natura contributiva e fiscale, specificamente dedicato ad incentivare l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Per coloro che fossero interessati a qualche notizia in più, si rimanda ai materiali predisposti per il webinar organizzato dall'Associazione il 25 maggio 2022: **"ITS Academy ed impresa: tecnici a misura di azienda"**; specie per ciò che riguarda, appunto, l'apprendistato di 3° livello.

Allegati:

- *Webinar «ITS Academy ed impresa: tecnici a misura di azienda». L'inserimento in azienda: tirocinio e apprendistato di 3^ livello*

[7] Vedasi le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 45, D.Lgs. 81/2015

a cura di Alberto Pederzolli
Area Lavoro – lavoro@apindustria.vi.it