



ASSOLOMBARDA

**LABLAW**  
STUDIO LEGALE  
FAILLA ROTONDI & PARTNERS

# Apprendistato di 1° livello: questioni interpretative e soluzioni operative

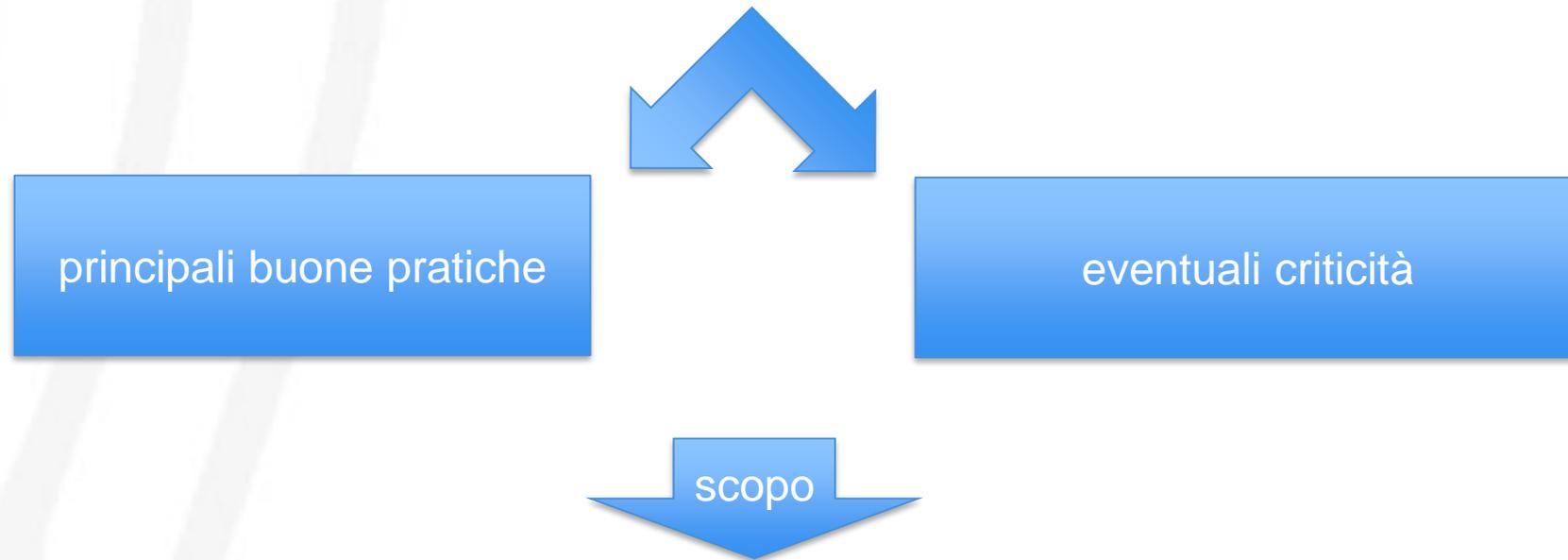
Claudia Lesioli - Referente Lavoro, Area Lavoro e Previdenza - Assolombarda  
Paola Salazar - Avvocato, Studio Legale LabLaw

15 ottobre 2019

# Il metodo

*Analisi casi pratici nascenti dall'esperienza  
di **aziende** e di **enti formativi***

*per far emergere:*



*proporre soluzioni operative*

# Le principali questioni giuslavoristiche emerse:

1. Individuazione del termine, durata e risoluzione del rapporto di lavoro;
2. Definizione dell'orario di lavoro;
3. Individuazione retribuzione;
4. Normativa sul lavoro minorile;
5. Applicazione della proroga e trasformazione del contratto

# Termine, durata, risoluzione del rapporto di lavoro

Il termine del contratto avviene con il conseguimento del titolo di studio



Al termine del contratto la legge prevede per le parti la possibilità di recedere



Difficoltà ad individuare a priori una data precisa dell'esame



Difficoltà ad individuare la data in cui è possibile esercitare il recesso



Indicare una data precisa o un *termine per relationem* ?

# Termine, durata, risoluzione del rapporto di lavoro

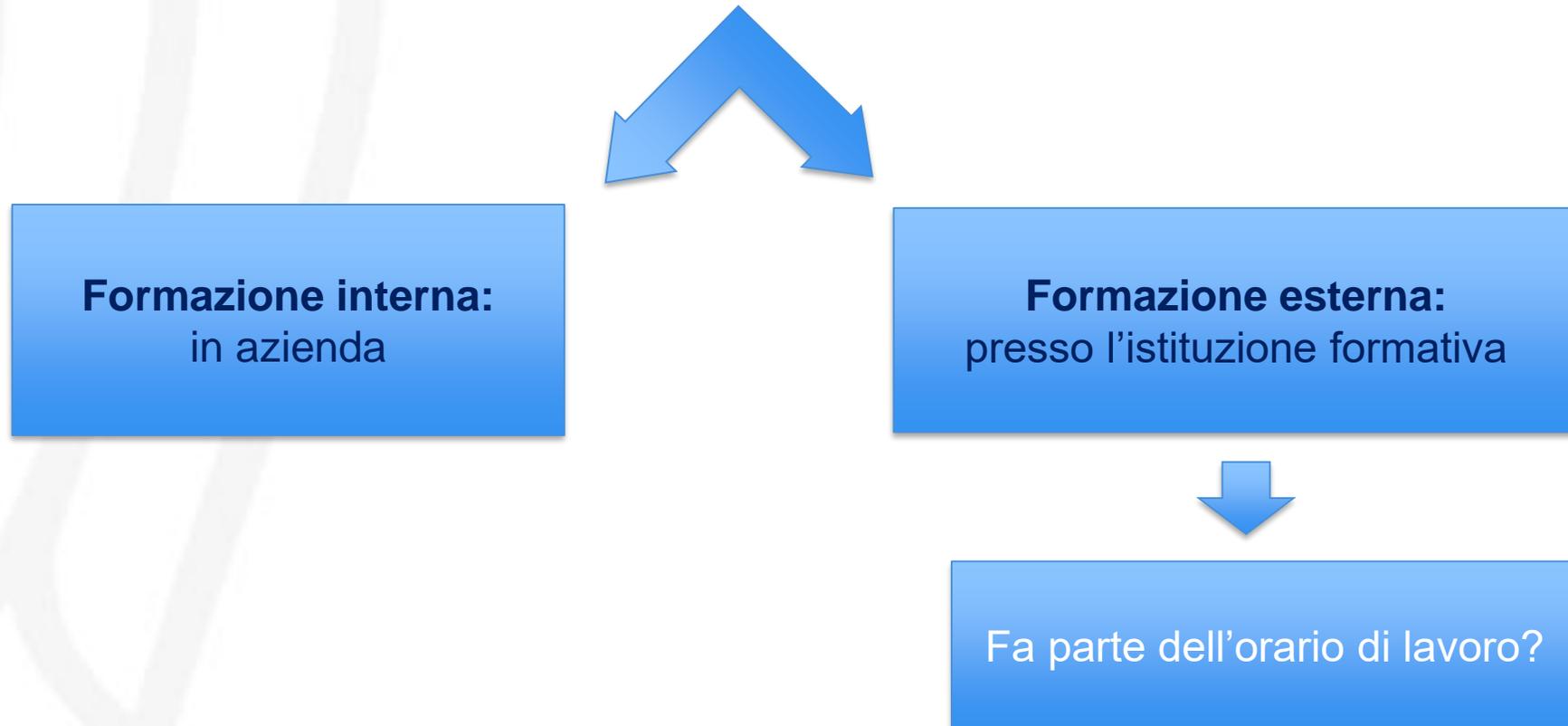
- *Termine per relationem*: Vantaggi
- Opportunità: Condizione volontaria
- Presupposto: Collaborazione con istituzione formativa



***Elementi da valorizzare nel contratto di lavoro e nel protocollo formativo***

# Determinazione orario di lavoro

- Il datore sottoscrive un protocollo con l'**istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro
- Il **PFI** è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa e si compone di:



# Determinazione orario di lavoro

## **Fonti normative**

- **Art 43 c. 7 (D.Lgs. 81/15):** «*Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa **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 che gli sarebbe dovuta»*
- **Interpello Ministero del Lavoro 27 novembre 2015** «*per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, **con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo**. Al riguardo non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accREDITAMENTO di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria»*

# Determinazione orario di lavoro: conseguenze

La formazione esterna svolta dall'apprendista presso l'istituzione formativa



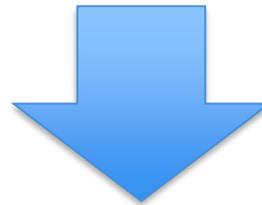
E' parte dell'orario di lavoro



La copertura assicurativa è estesa anche all'eventuale infortunio occorso all'apprendista nell'ambito della formazione esterna

# Determinazione orario di lavoro e retribuzione

- La distribuzione delle ore di formazione interna ed esterna variano ogni mese
- La formazione interna ed esterna vengono retribuite diversamente:
  - formazione svolta nella istituzione formativa: il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo
  - formazione a carico del datore di lavoro: è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta



Il valore della retribuzione può variare di mese in mese al variare della composizione mensile delle ore di formazione interna, esterna e di lavoro

# Determinazione della retribuzione

Nell'apprendistato di primo livello la formazione scolastica (esterna), quella interna all'azienda e la prestazione lavorativa devono essere valutati in modo complessivo

Questo implica che la retribuzione risulta caratterizzata da due elementi inscindibili



Componente formativa  
interna all'azienda



Componente lavorativa  
della prestazione

Per la formazione esterna è invece previsto l'esonero

# Determinazione della retribuzione: soluzione

La retribuzione non può essere indicata in modo preciso nel contratto perché dipende dalle variabili relative alle tre componenti indicate

Viene quindi definita tenendo conto della formazione programmata e dei seguenti elementi

- Livello di inquadramento
- Ore effettive di lavoro e percentuali rapportate all'anno scolastico di riferimento (Al 18 maggio 2016 o CCNL di riferimento)
- Ore di formazione interna per cui il lavoratore percepisce il 10% della retribuzione dovuta
- Esonero da obbligo retributivo per la formazione esterna

# Le percentuali previste dall'Accordo Interconfederale

|                |  |
|----------------|--|
| - Primo anno   | non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento |
| - Secondo anno | non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento |
| - Terzo anno   | non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento |
| - Quarto anno  | non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento |

# Proroga

La durata del contratto può essere prorogata fino ad un anno previo aggiornamento del Piano formativo

Per l'acquisizione di competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale

Nel caso in cui al termine del percorso formativo non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale

Al termine è possibile valutare il recesso secondo le previsioni ordinarie (art. 42, c. 4 D.Lgs. n. 81/2015)

# Trasformazione

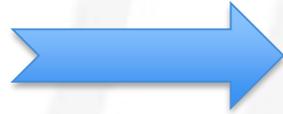
E' possibile al termine la trasformazione in apprendistato professionalizzante (art. 43, c. 9 D.Lgs. n. 81/2015)

## I punti di attenzione:

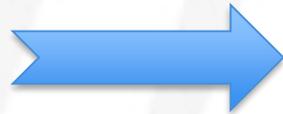
- a) La durata complessiva non può eccedere quella prevista dalla contrattazione collettiva
- b) In assenza di determinazione dalla contrattazione collettiva si deve tenere conto del periodo già svolto in apprendistato di primo livello
- c) Il percorso formativo deve essere di crescita

# La posizione dei minori

Non bisogna mai dimenticare che il contratto di apprendistato di primo livello coinvolge minori adolescenti



Attenzione alla salute e sicurezza



Attenzione alla sorveglianza sanitaria  
in collaborazione con il medico  
competente



ASSOLOMBARDA

LABLAW

STUDIO LEGALE

FAILLA ROTONDI & PARTNERS

[www.assolombarda.it](http://www.assolombarda.it)

[www.genioeimpresa.it](http://www.genioeimpresa.it)

Seguici su     