

# Apprendistato di primo livello: soluzioni operative e buone pratiche

DISPENSA

N°10/2019

A cura del Settore

Lavoro, Welfare e Capitale Umano



Apprendistato di primo livello:  
soluzioni operative  
e buone pratiche



# Indice

<b>PREFAZIONE</b>	<b>7</b>
<b>1. L'APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO</b>	<b>9</b>
<b>2. IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO: QUESTIONI INTERPRETATIVE E SOLUZIONI OPERATIVE</b>	<b>13</b>
Scheda n. 1 - Termine di durata e risoluzione del rapporto di lavoro	14
Scheda n. 2 - Orario di lavoro	19
Scheda n. 3 - Retribuzione	23
Scheda n. 4 - Lavoro minorile	27
Scheda n. 5 - Proroga e trasformazione del contratto	30
Fac-simile di Protocollo formativo	34
Fac-simile di Lettera di assunzione	40
<b>3. INDAGINE QUALITATIVA SULLE ESPERIENZE DI APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO</b>	<b>43</b>
3.1 Obiettivi e metodologia	43
3.2 Esiti dell'indagine	44
3.3 Riflessioni conclusive	53

*Hanno collaborato alla redazione:*

*Davide Ballabio - Valeria Innocenti - Claudia Lesioli - Chiara Manfreda - Paola Rossetti  
Settore Lavoro, Welfare e Capitale Umano di Assolombarda*



# Prefazione

L'apprendistato è una tipologia di contratto finalizzato all'inserimento nel mondo del lavoro delle giovani risorse, che consente loro di acquisire una qualifica professionale. Si tratta di un contratto che fa la sua comparsa nell'ordinamento italiano nel 1955 e attraverso varie revisioni normative ha via via acquisito un crescente peso nel mercato del lavoro del nostro Paese.

Diversamente da quanto avveniva in passato, il nuovo contratto di apprendistato ha l'obiettivo di formare i giovani, non per una singola attività lavorativa, ma, più in generale, per il loro ingresso in un mondo del lavoro sempre più globale, in costante evoluzione, che si è molto arricchito in termini di complessità e attitudine al cambiamento.

Proprio in funzione di questa specifica finalità formativa, nel corso degli anni, il legislatore ha costantemente riconosciuto all'apprendistato un sistema stabile di agevolazioni previdenziali.

In questo lavoro abbiamo voluto soffermarci sull'apprendistato di primo livello, così come consolidatosi con il Jobs Act del 2015, che si rivolge a giovani adolescenti (che hanno compiuto i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni) ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale, un diploma di istruzione secondaria superiore o una qualifica post diploma (IFTS).

Questa tipologia di contratto regola un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel quale viene riconosciuto uno specifico ruolo educativo anche all'impresa, che si impegna a trasmettere all'apprendista competenze pratiche e conoscenze tecnico-professionali complementari a quelle già acquisite in ambito scolastico, operando in stretto raccordo con l'istituto formativo di riferimento.

Abbiamo voluto iniziare proprio dai casi pratici di applicazione dell'apprendistato di primo livello, mettendo attorno a un tavolo i diversi attori coinvolti e cercando di far emergere da un lato le principali buone pratiche, dall'altro eventuali criticità e aspetti cui prestare particolare attenzione. Tutto ciò con il fine di sostenere una maggiore diffusione di questa tipologia di contratto, fornire alle imprese utili indicazioni e fare chiarezza sull'interpretazione di una normativa ancora poco esplorata e non del tutto esaustiva, avvalendoci della collaborazione di giuslavoristi esperti.

Siamo convinti che, in questo particolare periodo storico, il tessuto imprenditoriale del nostro territorio abbia bisogno di innovarsi costantemente per mantenersi competitivo; è quindi fondamentale un significativo investimento da parte delle aziende sulle persone che operano al loro interno, e la strategicità di tale investimento molto spesso si traduce in una collaborazione tra enti formativi e imprese stesse.

Siamo altresì consapevoli che tali investimenti a lungo termine vadano sempre più incoraggiati e sostenuti, nell'interesse di un mercato del lavoro vivace e dinamico che faciliti l'addestramento professionale delle giovani risorse, la competitività e la continuità delle imprese e il potenziamento del capitale umano su cui far affidamento per affrontare le nuove sfide dell'innovazione e della trasformazione digitale in atto.

**Mauro Chiassarini**

Vicepresidente

Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza, Lodi





# 1. L'apprendistato di primo livello

Il contratto di apprendistato è regolato nel nostro ordinamento dal D.lgs. 81 del 2015. L'apprendistato è un **contratto a tempo indeterminato che è caratterizzato dalla cd. "causa mista"** ovvero la compresenza nell'ambito del contratto di una parte dedicata all'attività lavorativa e una parte dedicata alla formazione.

Il cuore di questo contratto è infatti proprio la formazione, intesa quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei giovani al fine di favorire il loro ingresso nel mondo del lavoro. Il percorso formativo che il giovane svolge nell'ambito del contratto viene descritto all'interno del Piano formativo individuale (PFI) che è parte integrante del contratto di lavoro.

Il Decreto legislativo 81/2015 **individua tre diverse tipologie di apprendistato:**

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (**cd. di primo livello**): rivolto a soggetti che hanno compiuto i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni, finalizzato al conseguimento della qualifica e del diploma professionale e del certificato di specializzazione tecnica superiore in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
- l'apprendistato professionalizzante (**cd. di secondo livello**): rivolto a soggetti tra i 18 e i 29 anni, finalizzato al conseguimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali;
- l'apprendistato di alta formazione e ricerca (**cd. di terzo livello**): rivolto a soggetti tra i 18 e 29 anni, finalizzato al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione o allo svolgimento di un'attività di ricerca in azienda.

Le tre diverse tipologie di apprendistato sono comunque tutte rivolte ai giovani che vogliono entrare nel mondo del lavoro.

Mentre il secondo livello è finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale (di un mestiere) e prevede una formazione fatta in azienda, gli apprendistati di primo e terzo livello sono rivolti a conseguire un titolo di studio tramite un percorso di formazione che si snoda tra l'attività formativa a scuola (cd. formazione esterna) e quella in azienda (cd. formazione interna).

L'apprendistato di primo livello, in particolare, si rivolge ai ragazzi più giovani ancora all'interno del 'circuito' scolastico che proprio **tramite un Piano formativo realizzato in parte in azienda in parte a scuola li porta a conseguire uno dei titoli di studio della formazione secondaria**, maturando contemporaneamente un'esperienza lavorativa in azienda.

**Tre sono quindi i soggetti coinvolti nell'apprendistato di primo livello: apprendista, azienda, istituzione formativa.**

Appare quindi fondamentale la collaborazione tra azienda e scuola nella progettazione del percorso formativo, nella sua realizzazione e nel monitoraggio del suo andamento. I documenti che definiscono i ruoli e le responsabilità della scuola e dell'azienda sono il Protocollo formativo e il Piano formativo individuale (PFI).

Il **Protocollo formativo** è il documento che contiene compiti e responsabilità della scuola e dell'azienda rispetto all'esecuzione del Piano formativo dell'apprendista. Il **PFI** è la rappresentazione della formazione aziendale e scolastica ed è un documento comune all'azienda, alla scuola e all'apprendista.

Come anticipato, il contratto di apprendistato di primo livello è rivolto a **giovani che hanno compiuto i 15 anni e sino al compimento dei 25 anni**.

**Lo scopo del contratto è il conseguimento di un titolo di studio** della formazione secondaria:

- qualifica e diploma professionale;
- diploma di istruzione secondaria superiore;
- certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS).

La durata massima del contratto di apprendistato di I livello è definita sulla base di quella del percorso di studi in esito al quale è rilasciato il titolo che l'apprendista conseguirà con il contratto. Il contratto non può avere comunque una durata **inferiore a 6 mesi**.

In base alle previsioni ordinamentali **la durata massima del contratto** potrà essere:

<b>Tipologia percorso</b>	<b>Durata massima</b>
Percorsi di qualifica professionale	36 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione e formazione professionale (a seguito della qualifica)	12 mesi
Anno integrativo per l'accesso all'esame di Stato	24 mesi
Percorsi per il diploma di istruzione secondaria superiore	48 mesi
Percorsi per il certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS)	12 mesi

In merito alla durata del contratto, va inoltre segnalato che rispetto alla disciplina generale della proroga dell'apprendistato, solo per l'apprendistato di primo livello, la legge ha introdotto un'ulteriore ipotesi di proroga del contratto.

Il contratto di apprendistato di primo livello può essere **prorogato fino a un anno**:

- per il consolidamento di competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS) o per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;
- nel caso in cui al termine del percorso di studi l'apprendista non abbia conseguito il titolo.

Nel caso di proroga andrà coerentemente modificato il Piano formativo individuale dell'apprendista.

La norma prevede un'ulteriore particolare disposizione secondo cui alla fine del contratto, una volta conseguito il titolo, vi è la possibilità di **trasformare il contratto** in apprendistato di primo livello in un apprendistato professionalizzante ai fini dell'acquisizione della qualificazione professionale ai fini contrattuali.

I percorsi di apprendistato di primo livello si articolano in periodi di **formazione interna** sul posto di lavoro e periodi di **formazione esterna** presso l'istituzione formativa.

La ripartizione tra formazione interna ed esterna ha una ricaduta sia sulla definizione del soggetto responsabile di erogare la formazione (l'azienda nel primo caso, la scuola nel secondo) che sui criteri di definizione della retribuzione spettante all'apprendista.

Secondo la legge infatti **la retribuzione viene così calcolata:**

- **per le ore di lavoro:** all'apprendista spetta una retribuzione calcolata anno per anno sulla base dell'inquadramento contrattuale individuato;
- **per le ore di formazione a carico del datore di lavoro** (cd. formazione interna): è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta (per le ore di lavoro);
- **per le ore di formazione presso l'istituzione formativa** (cd. formazione esterna): il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

Per completare i criteri di definizione della retribuzione dell'apprendista il **18 maggio 2016 è stato sottoscritto un Accordo interconfederale tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL** che in tema di inquadramento e retribuzione ha previsto che:

- il livello di inquadramento assegnato all'apprendista sia coerente con il percorso formativo;
- la retribuzione sia definita **in misura percentuale** rispetto al livello di inquadramento e in relazione all'anno di frequenza del percorso formativo per l'acquisizione del relativo titolo, con la previsione di aumenti progressivi nel corso della durata del contratto secondo quanto stabilito nella tabella che segue:

<b>Retribuzione della prestazione di lavoro in Azienda</b>	
Primo anno	non inferiore al 45% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	non inferiore al 55% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	non inferiore al 65% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	non inferiore al 70% della retribuzione spettante per il livello di inquadramento

Per fare un esempio dell'applicazione dei suddetti criteri: se uno studente è al terzo anno del suo percorso formativo e inizia a lavorare in apprendistato (ossia inizia il primo anno di lavoro in apprendistato al terzo anno di percorso formativo) non gli si applicherà la retribuzione del primo anno di lavoro in apprendistato (ossia il 45%) bensì quella del terzo anno (ossia il 65%).

L'Accordo interconfederale ribadisce un esonero da ogni obbligo retributivo per le ore di formazione esterna e una retribuzione pari al 10% della retribuzione dovuta (per le ore di lavoro) all'apprendista per le ore di formazione interna.

Le previsioni dell'Accordo interconfederale rimangono valide sino all'intervento dei singoli CCNL con apposite regole per l'apprendistato di primo livello.

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Per l'apprendistato di primo livello la legge prevede una specifica ipotesi di licenziamento collegata alla formazione: costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nel caso di apprendistato di primo livello, come detto, lo scopo del contratto è l'acquisizione del titolo di studio indicato nel contratto: il rapporto è quindi da considerarsi concluso, ai fini dell'esercizio della possibilità di recesso delle parti, con l'acquisizione del suddetto titolo di studio.

Il contratto di apprendistato di primo livello è caratterizzato da un costo del lavoro più contenuto dovuto alla possibilità che la legge (salve diverse disposizioni dei CCNL) offre:

- di retribuire in maniera ridotta la formazione interna;
- di non retribuire la formazione esterna;
- di retribuire sulla base di una percentualizzazione della normale retribuzione le ore lavorate.

Il contenimento dei costi è realizzato anche attraverso un sistema di sgravi contributivi. Per l'apprendistato di primo livello è infatti confermata in via strutturale l'agevolazione contributiva introdotta dall'art. 32 del D.lgs. 150/2015. È prevista la distinzione tra le aziende fino a 9 dipendenti e quelle con più di 9 dipendenti come specificato nella seguente tabella:

<b>Aziende</b>	<b>Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro</b>	<b>Aliquota a carico del lavoratore</b>
<b>con ≤ 9 dipendenti</b>	Dal 1' al 12' mese 1,50% Dal 13' al 24' mese 3% Dal 25' al 36' mese 5%	5,84%
<b>con ≥ 9 dipendenti</b>	5%	5,84%

Il datore di lavoro inoltre:

- non è soggetto al contributo di licenziamento;
- ha uno sgravio totale della contribuzione NASPI.

Tali benefici contributivi non sono mantenuti per l'anno successivo alla conferma a tempo indeterminato, pertanto l'aliquota passa all'11,61 % (più aliquota CIGO/CIGS o FIS).

## 2. Il contratto di apprendistato di primo livello: questioni interpretative e soluzioni operative

*In collaborazione con l'Avv. Francesco Rotondi e l'Avv. Paola Salazar dello Studio Legale LabLaw*

La progressiva applicazione del contratto di apprendistato di primo livello ha evidenziato alcune questioni giuridiche e pratiche la cui gestione da parte dei soggetti coinvolti ha messo in luce la necessità di ulteriori riflessioni e approfondimenti.

In questa sezione della dispensa sono riportate cinque schede tecniche, elaborate con il supporto dello Studio Legale LabLaw, che affrontano sotto il profilo giuslavoristico alcuni aspetti gestionali propri di tale contratto a cui prestare particolare attenzione, nello specifico:

- Termine di durata e risoluzione del rapporto di lavoro;
- Orario di lavoro;
- Retribuzione;
- Lavoro minorile;
- Proroga e trasformazione del contratto.

Le schede hanno lo scopo di fare chiarezza rispetto a un quadro giuridico che lascia spazio a diverse interpretazioni e offrire una lettura condivisa della normativa, nonché soluzioni pratiche per guidare le imprese e gli enti di formazione nell'applicazione di tale contratto.

Chiudono la presente sezione i facsimili di Protocollo formativo e di Lettera di assunzione dell'apprendista di primo livello, rivisitati alla luce delle riflessioni e degli approfondimenti giuridici condotti in questo lavoro.

## Scheda n. 1 – Termine di durata e risoluzione del rapporto di lavoro

<b>Temî aperti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ È preferibile indicare una data fissa oppure un termine “per relationem”?</li> <li>• Pro e contro delle due soluzioni</li> <li>• Possibili clausole da inserire nel contratto</li> </ul>
<b>Fonti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Art. 2118 c.c.</li> <li>➤ Art. 42, commi 3 e 4 del D.lgs. 81/2015</li> <li>➤ D.M. 12.10.2015</li> <li>➤ Guida operativa MIUR 5 ottobre 2015</li> <li>➤ Cassazione Civile n. 20357/2010</li> </ul>
<b>Approfondimento</b>	<p>Lo scopo del contratto di apprendistato di primo livello (ossia la causa di tale contratto da un punto di vista giuridico) è il conseguimento di un titolo di studio.</p> <p>La durata del contratto di lavoro è conseguentemente collegata alla durata del corso di studi che, secondo le disposizioni nazionali e regionali, è prevista per conseguire il titolo al quale è finalizzato il contratto di lavoro stesso. Il momento del conseguimento del titolo di studio è molto importante anche dal punto di vista del contratto di lavoro, perché rappresenta secondo la legge anche il momento in cui le parti possono scegliere se recedere dal contratto di lavoro o consolidarlo come contratto di lavoro a tempo indeterminato.</p> <p>Nella pratica si pone però un problema di tipo organizzativo: al momento della stipula del contratto di apprendistato è nota la durata orientativa del corso di studi per il conseguimento di un determinato titolo, ma non si conosce esattamente la data della sessione scolastica/formativa in cui lo studente/apprendista sosterrà l'esame e quindi conseguirà il titolo. Tale data è molto importante perché, come detto, è quella in cui per legge le parti possono eventualmente esercitare il diritto di recesso dal contratto.</p> <p>Due sono quindi le possibili strade utilizzabili per identificare la durata del contratto di lavoro che è agganciata al conseguimento del titolo di studio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• identificare una precisa data di scadenza in base alla pura e semplice durata del relativo percorso scolastico/formativo;</li> <li>• definire la scadenza del contratto con un termine “per relationem”, cioè agganciandolo a un evento futuro - ossia il conseguimento del titolo di studio - certo nel suo accadimento ed essenziale per la qualificazione di tale forma di contratto di lavoro, ma incerto nella data.</li> </ul> <p>La prima soluzione presenta la delicatezza che la data così definita potrebbe molto probabilmente non coincidere con quella dell'effettivo conseguimento del titolo di studio;</p>

<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>quest'ultima data viene definita anno per anno nei calendari scolastici/formativi pertanto appare realisticamente difficile poterla già individuare con esattezza al momento della stipula del contratto di lavoro.</p> <p>In tal caso, se la data dell'esame si colloca prima della scadenza precisa identificata nel contratto, essa si può considerare come il momento in cui è raggiunto lo scopo del contratto e, se le parti lo ritengono, identifica il momento a partire dal quale è possibile esercitare il diritto al recesso.</p> <p>Più problematico è il caso in cui la data dell'esame si collochi dopo la scadenza identificata nel contratto e stimata, come già detto, in relazione ai calendari di esame; in tale ipotesi si dovrebbe in teoria far ricorso a una proroga del contratto, ma tale soluzione non appare facilmente percorribile considerato che non rientra tra i casi di proroga esplicitamente indicati dalla legge (art. 42, comma 5 lett. g del D.lgs. 81/2015). Questa soluzione seppur percorribile e lecita non appare consigliabile.</p> <p>La seconda soluzione presenta il vantaggio di superare la non precisa prevedibilità della data dell'esame al momento della stipula del contratto di lavoro. D'altra parte, una scadenza così definita può risultare di difficile gestione qualora, per eventuali rinvii oppure per eventi non programmabili, l'esame finale non potesse essere svolto nella sessione predeterminata, potendo determinare così un allungamento del contratto (e conseguentemente del momento a partire dal quale si potrebbe esercitare il recesso).</p> <p>Questi presupposti fanno capire come, essendo importante identificare correttamente a fini contrattuali la cessazione del rapporto di lavoro, potrebbe essere utile indicare nel modello contrattuale proposto una clausola - quale ad esempio una condizione volontaria - utile a soddisfare gli interessi delle parti, ossia dal lato dell'apprendista l'effettiva conoscenza del presupposto giuridico che legittima la conclusione del contratto, ossia il momento in cui si considera compiuto il percorso di studi che costituisce il fondamento (la causa) del contratto di apprendistato di primo livello e dal lato del datore di lavoro l'avvenuto perfezionamento del percorso formativo, essenziale a considerare compiuto il percorso di apprendistato (è solo in tale momento, ossia solo una volta assolto l'obbligo formativo con il completamento del ciclo di studi, data la particolare natura del contratto di apprendistato, che la dottrina e la giurisprudenza considerano esistere in capo al datore di lavoro la titolarità del potere di recesso).</p> <p>Nel contratto di apprendistato di primo livello potrebbe essere allora opportuno considerare anche l'inserimento di un elemento giuridico accessorio di grande rilevanza pratica ai fini contrattuali per il soddisfacimento degli interessi sopra indicati. L'art. 1353 c.c. stabilisce infatti che nei contratti è possibile "<i>subordinare l'efficacia o la risoluzione del contratto o di un singolo patto ad un avvenimento futuro e incerto</i>".</p>
-------------------------------	--

<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>Il completamento del percorso di studi costituisce propriamente un avvenimento (determinato o determinabile) futuro rispetto al momento della stipulazione del contratto di apprendistato, certo nell'<i>an</i> (ossia certo nella sostanza e come evento) e incerto nel <i>quando</i> (proprio perché dipendente essenzialmente dalla calendarizzazione annuale degli esami).</p> <p>Una condizione, in questo caso 'volontaria', è di fatto una clausola contrattuale e costituisce giuridicamente un elemento accidentale del contratto, ponendosi quale garanzia indiretta dell'effettiva attuazione del processo formativo che caratterizza il contratto di apprendistato.</p> <p>Nell'ambito del contratto di lavoro non influisce pertanto sugli elementi essenziali del contratto, quali appunto la durata complessiva del rapporto di apprendistato, perché non coinvolge la durata del rapporto di lavoro in apprendistato di primo livello (come detto, fissata per legge e legata al conseguimento del diploma o della qualifica), ma solo l'esatta determinazione del momento in cui il rapporto di apprendistato può dirsi concluso per effetto della partecipazione all'esame finale.</p> <p>In questo caso, secondo l'interpretazione dottrinale, la condizione volontaria assolve solo alla funzione di dare rilevanza a un elemento qualificante ma non essenziale - nell'economia del rapporto di lavoro e del rapporto di apprendistato di primo livello in particolare - per la validità del contratto, che è già comunque validamente perfezionato con l'indicazione delle parti, della durata complessiva, del Piano formativo e degli altri elementi essenziali previsti dalla legge per la validità del contratto di apprendistato (art. 42, comma 5 del D.lgs. 81/2015).</p> <p>Tale previsione legittimerebbe l'esercizio del diritto di recesso nel caso in cui l'apprendista non dovesse sostenere - ovvero nei casi più gravi superare - l'esame nella sessione scolastica definita nel suo Piano formativo in collaborazione con le istituzioni formative.</p> <p>La previsione di subordinare l'esercizio del diritto di recesso a una condizione è da considerare legittima per i motivi già indicati, ma è anche utile coerentemente con le fondamentali finalità formative del contratto di apprendistato soprattutto tenendo conto delle limitazioni in materia di recesso previste dalla legge che, oltre a rendere sempre possibile il recesso per giusta causa, prevedono espressamente una qualificazione in termini di giustificato motivo soggettivo di recesso (quindi con preavviso) per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi formativi attestati dall'istituzione formativa (art. 43, comma 3 del D.lgs. 81/2015). Il che chiama in causa l'essenzialità della collaborazione tra datore di lavoro e istituzione formativa nella gestione delle fasi conclusive del rapporto di lavoro che fonda una certa attenzione formale anche nella fase di stipulazione del contratto di lavoro.</p> <p>L'esigenza di indicazioni certe da parte del datore di lavoro sul piano contrattuale - in collaborazione appunto con l'istituzione</p>
-------------------------------	---



<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>formativa - deriva infatti dalla legge. L'art. 42, comma 3 del D.lgs. 81/2015 stabilisce che <i>“nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione tecnica superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa”</i>.</p> <p>In pratica, sul versante dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro qualora l'apprendista non dovesse rispettare gli impegni formativi contenuti nel Piano formativo individuale (e questa mancanza venisse attestata dall'istituzione formativa di riferimento), il datore di lavoro potrebbe vedere legittimato il proprio diritto di recesso per mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.</p> <p>Fondamentale appare quindi, come già detto, la collaborazione fra l'azienda e l'ente formativo che per legge monitora l'andamento del percorso formativo e che ricopre un ruolo importante come attestatore formale di eventuali inadempienze dell'apprendista ovvero, in positivo, dell'avvenuto completamento del percorso di studio. Inadempienze che, influenzando sul percorso formativo - quindi sul presupposto e sul fondamento di tale forma di contratto di lavoro - potrebbero in ipotesi portare a dover applicare il citato art. 42, comma 3 del D.lgs. 81/2015.</p> <p>Andrebbe quindi definito nel Protocollo formativo e ripreso poi nel contratto o comunque nel PFI (che è parte integrante del contratto) un impegno specifico da parte dell'ente formativo a effettuare un attento monitoraggio in merito all'andamento/completamento del percorso formativo da parte dell'apprendista, ipotizzando ad esempio anche un sistema di comunicazione con l'azienda datrice di lavoro di eventuali inadempienze così come dell'avvenuto superamento o non superamento dell'esame.</p>
<p><b>Possibile clausola da inserire nel contratto</b></p>	<p>Il contratto avrà inizio ..... (data inizio) e si concluderà al momento della realizzazione dell'esame volto al conseguimento del titolo di studio definito nel contratto.</p> <p>L'esame deve essere tenuto entro e non oltre la durata del corso di studio indicato per l'acquisizione del suddetto titolo in conformità alle disposizioni regionali e comunque entro la sessione di esami (del calendario scolastico) indicata nel Piano formativo, come individuata in collaborazione con l'istituzione formativa in esso coinvolta.</p> <p>Se l'esame non viene effettuato nella data individuata (in collaborazione con l'ente formativo) nella predetta sessione scolastica/formativa l'azienda si riserva la facoltà di recedere secondo le previsioni dell'art. 42 del D.lgs. 81/2015.</p> <p>L'esito dell'esame dovrà comunque essere formalmente comunicato tramite ..... (definire le modalità) da parte dell'ente</p>

<p><b>Possibile clausola da inserire nel contratto</b></p>	<p>formativo all'azienda entro ..... (definire le tempistiche). L'azienda, ricevuta la comunicazione dell'ente formativo nella modalità con esso convenute, ha la possibilità di esercitare la facoltà di recesso prevista dalla legge al termine del periodo formativo.</p> <p>Si ricorda che, in base all'art. 42, comma 3 del D.lgs. 81/2015, <i>“nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione tecnica superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa”</i>.</p> <p>L'ente formativo realizza infatti un costante monitoraggio sull'andamento del Piano formativo, sullo svolgimento dell'esame finale e ne comunica gli esiti all'azienda. L'azienda, sulla base del riscontro dell'attività di monitoraggio dell'ente formativo sulla corretta realizzazione del Piano formativo, valuta se esercitare le azioni previste dalla legge in caso di inadempimento del Piano formativo da parte dell'apprendista.</p>
--	---

## Scheda n. 2 – Orario di lavoro

<p><b>Temi aperti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La formazione esterna (presso l'istituzione formativa) va inclusa o esclusa nell'orario di lavoro?</li> <li>➤ Quali sono le possibili conseguenze dal punto di vista assicurativo e organizzativo rispetto alle due ipotesi?</li> </ul>
<p><b>Fonti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Art. 42, commi 6 e 43, comma 7 del D.lgs. 81/2015</li> <li>➤ D.lgs. 66/2003</li> <li>➤ Legge 977/1967</li> <li>➤ Legge regionale 30/2015</li> <li>➤ Accordo interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 18 maggio 2016</li> <li>➤ CCNL di categoria</li> <li>➤ art. 2, art. 4, artt. 52, 53 e 119 del D.P.R. 1124/1965</li> </ul>
<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>L'orario di lavoro è quello previsto dal CCNL di riferimento. In sua assenza si applica la disciplina di legge prevista - in via generale - per i lavoratori subordinati.</p> <p>Nel caso di <b>apprendisti minorenni (nel nostro caso prevalentemente adolescenti)</b>, come è nella maggior parte dei percorsi di apprendistato di primo livello, bisogna tenere conto dei limiti previsti dalla legge (Legge 977/1967), per cui la durata massima dell'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere e di 40 settimanali - 7 e 35 per i minori non adolescenti - (o la minore durata prevista dai contratti collettivi), con divieto di far ricorso al lavoro notturno salvo casi eccezionali riguardanti i maggiori di anni 16 (art. 11, D.lgs. 66/2003 e artt. 15 e segg., Legge 977/1967).</p> <p>Si ritiene che l'apprendistato sia compatibile con il rapporto di lavoro part-time, a condizione che la riduzione di orario sia tale da consentire il raggiungimento degli obiettivi formativi (Interpello Ministero Lavoro n. 4/2007). La riduzione può, infatti, insistere solo sulle ore prestate in attività lavorativa e non sulle ore di formazione (interna ed esterna).</p> <p>Un tema discusso che ha portato anche a interpretazioni diverse della norma riguarda l'inquadramento delle ore dedicate alla formazione esterna.</p> <p>Il contratto di apprendistato di primo livello è finalizzato a far conseguire all'apprendista un titolo di studio; ciò si realizza attraverso un percorso formativo che avviene in parte presso l'istituzione formativa e in parte presso l'azienda. Siamo quindi in presenza di un unico progetto formativo che si realizza attraverso due diverse tipologie di formazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la formazione interna, che avviene presso l'azienda;</li> <li>• la formazione esterna che avviene presso l'istituzione formativa.</li> </ul>

## Approfondimento

Nel corso del tempo si sono sviluppate esperienze che hanno considerato la formazione esterna come parte estranea all'orario di lavoro e altre che l'hanno considerata come parte integrante del contratto di lavoro.

A seconda della scelta ci sono, per esempio, interessanti ricadute sul come considerare eventuali infortuni occorsi durante le ore di formazione esterna e sui profili assicurativi che ne derivano.

In realtà, nella norma non ci sono passaggi espliciti in cui si dica se la formazione fatta presso l'istituzione formativa sia da considerarsi o meno parte dell'orario di lavoro.

All'articolo 43, comma 7 del D.lgs. 81/2015 il legislatore precisa che per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è **esonerato** da ogni obbligo retributivo.

Tale precisazione sembrerebbe, da un lato, indicare la volontà di dare rilevanza all'attività di formazione esterna ai fini della qualificazione del contratto di apprendistato, dall'altro specificare che, nel rapporto di scambio prestazione/retribuzione, non vi è retribuzione proprio perché non vi è effettiva prestazione.

Il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 22 dell'11 agosto 2016 è intervenuto sul tema, ribadendo che *“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”* (precisazione ripresa dall'Inps nella Circolare n. 108/2018).

La riflessione contenuta nell'interpello sull'assenza di contribuzione o sulla possibilità di un accredito figurativo di contributi sembra confermare che stiamo parlando di ore che fanno parte dell'orario di lavoro.

La soluzione più coerente con queste riflessioni sembrerebbe quindi quella di considerare le ore di formazione esterna come parte integrante dell'orario di lavoro con tutto ciò che ne consegue a livello assicurativo.

Sulla base di queste riflessioni seguono delle considerazioni sul rapporto che dovrebbe esserci tra un infortunio dell'apprendista e le ore di formazione esterna, interna e le ore di lavoro.

L'assicurazione obbligatoria Inail non riguarda in modo generalizzato e indiscriminato tutti i lavoratori, ma interessa e coinvolge esclusivamente coloro per i quali risultano verificate le condizioni di assicurabilità stabilite dalla legge. Nello specifico, si tratta della cd. “condizione oggettiva”, che è relativa alle attività esercitate, ed è prevista e disciplinata dall'art. 1 del D.P.R. 1124/1965, e della cd. “condizione soggettiva”, che è

**Approfondimento**

invece relativa allo status lavorativo del soggetto, ed è prevista e regolamentata dall'art. 4 del D.P.R. 1124/1965 (T.U. infortuni) nonché dagli artt. 4, 5 e 6 del più recente D.lgs. 38/2000. Il contemporaneo verificarsi di tali condizioni ha come conseguenza, da una parte, l'automatica ammissione del lavoratore alla copertura assicurativa sociale con obbligo per il datore di pagare i premi assicurativi, e dall'altra, il riconoscimento delle prestazioni assicurative al verificarsi degli eventi tutelati (infortuni sul lavoro e malattie professionali). La normativa generale, ovviamente, si applica agli apprendisti che, in quanto espressamente citati dalla norma vedono verificata, per legge, la loro condizione soggettiva di assicurabilità, alla quale si accompagna la valenza assicurativa delle attività lavorative che svolgono. Tutto questo afferma la certa ricorrenza dell'obbligo assicurativo, confermato dal fatto che i loro datori di lavoro sono comunque chiamati a pagare, nell'ambito del contributo che versano all'Inps, anche il premio assicurativo dovuto all'Inail.

Il regime infortunistico e indennitario degli apprendisti, che è disciplinato dall'art. 119 del T.U. infortuni, prevede il diritto di questi lavoratori di ricevere, alla stregua di tutti gli altri assicurati Inail, sia le cure mediche e sanitarie, sia le prestazioni economiche di legge e cioè l'indennità per inabilità temporanea assoluta al lavoro, che sostituisce la retribuzione nei periodi di assenza dovuti a infortunio sul lavoro o malattia professionale (ragguagliata alla retribuzione media effettivamente percepita dall'apprendista nei 15 giorni precedenti l'infortunio) e le prestazioni per inabilità permanenti al lavoro (liquidazione in capitale una tantum e rendita vitalizia, sia diretta che ai superstiti). Come per la generalità degli altri assicurati, anche per gli infortuni degli apprendisti, l'Inail esegue la verifica, caso per caso, dell'esistenza delle condizioni di indennizzabilità di cui all'art. 53 del T.U. che prevede che l'assicurazione comprenda tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro da cui sia derivata inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale.

Si ritiene che la copertura assicurativa Inail degli apprendisti si estenda anche alle attività di insegnamento complementare, sia quando sono svolte in azienda (cd. formazione interna) che fuori di essa (cd. formazione esterna), perché queste ipotesi, come disposto dall'Inail (nota prot. n. 8082 del 5 dicembre 2011), rientrano nella previsione di cui all'art. 4, n. 4) del T.U. infortuni. Le ore di insegnamento teorico complementare, infatti, si considerano ore lavorative, come tali da computare nell'ambito dell'orario di lavoro osservato. La legge, a differenza di quanto avviene per gli alunni, gli studenti e gli allievi dei corsi professionali, riconosce agli apprendisti una tutela assicurativa completa, che li copre contro tutti i rischi che affrontano necessariamente per finalità lavorative nello svolgimento delle loro attività, ivi compreso il rischio relativo agli "infortuni in itinere", quando presentano i requisiti per essere riconosciuti e indennizzati come tali dall'Inail.

<b>Approfondimento</b>	<p>A questo proposito ricordiamo l'interpello ministeriale 13/12/2006 che contempla il caso in cui l'apprendista si infortuni in relazione al raggiungimento del luogo dove svolge l'attività formativa, parere nel quale si rinvia alla disciplina generale dell'assicurazione Inail in materia di infortunio in itinere (come disciplinato dal terzo comma dell'art. 2 T.U. infortuni, modificato dal D.lgs. 38/2000) a conferma del fatto che vengano applicate le regole generali di indennizzo.</p> <p>Per quanto attiene alla gestione degli infortuni dell'apprendista, nel ribadire che il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare immediata notizia dell'incidente che gli è capitato al suo datore di lavoro, si precisa che sarà sempre e comunque quest'ultimo a dover effettuare, nei modi e nei termini previsti la canonica Denuncia/Comunicazione d'infortunio all'Inail (artt. 52 e 53 T.U.).</p>
------------------------	--

## Scheda n. 3 – Retribuzione

<p><b>Temi aperti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Come indicare la retribuzione sul contratto di lavoro?</li> <li>➤ Meglio indicare i criteri generali o un valore medio? Altra soluzione?</li> </ul>
<p><b>Fonti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Art. 43, comma 7 del D.lgs. 81/2015</li> <li>➤ Accordo interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 18 maggio 2016</li> <li>➤ CCNL di categoria</li> </ul>
<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>La determinazione del trattamento retributivo dell'apprendista comporta la lettura congiunta di più disposizioni di legge.</p> <p>L'art. 43, comma 7 del D.lgs. 81/2015 stabilisce che <i>“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. Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi”</i>.</p> <p>Vi è quindi innanzitutto da valutare che vi è un trattamento retributivo diverso tra le ore di lavoro, le ore di formazione interna all'azienda e le ore di formazione esterna all'azienda.</p> <p>La prestazione lavorativa e il conseguente obbligo retributivo alla base del rapporto di scambio che caratterizza il rapporto di lavoro devono comunque essere valutati nel loro complesso e tanto nella componente formativa quanto nella componente lavorativa.</p> <p>Al fine della determinazione della retribuzione va detto anche che l'art. 42 del D.lgs. 81/2015 prevede che <i>“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”</i>.</p> <p>In attesa che i diversi CCNL intervengano con specifiche disposizioni per regolamentare l'apprendistato di primo livello il 18 maggio 2016 Confindustria ha sottoscritto a livello nazionale un Accordo interconfederale con CGIL, CISL e UIL che ha permesso la stipula dei contratti di apprendistato di primo livello in attesa dell'intervento della contrattazione collettiva.</p> <p>L'Accordo interconfederale ha un ruolo 'ponte' e ha un carattere cedevole, questo vuol dire che le regole in esso contenute saranno superate da quelle previste nei CCNL una volta che questi ultimi avranno definito un'apposita regolamentazione.</p> <p>In conformità della norma, l'Accordo interconfederale stabilisce che:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>all'apprendista assunto con il contratto di cui all'art. 43 del D.lgs. 81/2015 va attribuito convenzionalmente un livello di</i></li> </ul>

**Approfondimento**

*inquadramento contrattuale - coerente con il percorso formativo tra quelli individuati all'art. 4 del D.M. 12 ottobre 2015 - al fine della determinazione della retribuzione di riferimento;*

- *fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7 la retribuzione è, di conseguenza, stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento, come sotto riportata, ed in applicazione della tabella allegata al presente Accordo:*

<b>Primo anno</b>	non inferiore al 45% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Secondo anno</b>	non inferiore al 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Terzo anno</b>	non inferiore al 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
<b>Quarto anno</b>	non inferiore al 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

L'Accordo, nel disciplinare il trattamento retributivo dell'apprendista, precisa il rinvio alla previsione dell'art. 43, comma 7 nei seguenti termini: "*fermo restando quanto previsto dall'art. 43, comma 7 (...)*", ossia che:

- *per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo retributivo;*
- *per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.*

L'Accordo prevede, in sostanza, che la retribuzione sia stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento.

L'Accordo fornisce a tal fine una tabella per l'identificazione della percentuale di riferimento della retribuzione applicata in relazione al livello di inquadramento previsto. Livello di inquadramento che deve essere coerente con il percorso formativo svolto dallo studente presso l'istituzione formativa (e il livello di formazione da acquisire).

Tale tabella va letta partendo proprio dal percorso formativo svolto dallo studente presso l'istituzione formativa a cui viene poi collegato il livello di inquadramento presso il datore di lavoro ospitante. Livello di inquadramento che deve essere coerente - appunto - con il livello di istruzione da raggiungere o già raggiunto secondo il relativo percorso scolastico.

Il riferimento operato dall'Accordo interconfederale al comma 7 dell'art. 43 significa in pratica che per le ore di formazione svolte presso il datore di lavoro quale formazione integrante la formazione scolastica on the job (per la quale la legge prevede l'esonero dall'obbligo retributivo), deve restare fermo il riconoscimento al lavoratore - ma quale parametro minimo - di una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta,



<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>sempre rispetto al livello di inquadramento come sopra identificato.</p> <p>La stretta interdipendenza tra inquadramento contrattuale, formazione (scolastica e on the job), retribuzione e relativo esonero e percentualizzazione fa sì che nella valutazione del contratto di apprendistato di primo livello non si possano scindere le tre diverse componenti, proprio perché la prestazione di lavoro si affianca al percorso formativo (interno ed esterno) e ne costituisce il necessario completamento.</p> <p>Pertanto, la valutazione dell'orario di lavoro, cui è rapportato il livello retributivo di riferimento previsto dal contratto collettivo (in applicazione dei criteri di sufficienza e proporzionalità stabiliti dall'art. 36 della Costituzione), va effettuata complessivamente avendo riguardo alle sue tre diverse componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione scolastica (formazione esterna);</li> <li>• formazione interna all'azienda (formazione interna);</li> <li>• prestazione lavorativa (ore di lavoro).</li> </ul> <p>Nell'ambito del contratto di apprendistato di primo livello il calcolo della retribuzione è quindi reso complesso dal fatto che le tre componenti della retribuzione (formazione interna, esterna e ore lavorate):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sono pagate diversamente;</li> <li>• possono numericamente variare ogni mese in funzione dell'evoluzione del Piano formativo nel corso del contratto di lavoro.</li> </ul> <p>La retribuzione potrebbe quindi essere diversa ogni mese in funzione della diversa combinazione delle ore lavorate o di formazione previste mese per mese nel Piano formativo dell'apprendista.</p> <p>Nel contratto appare quindi difficile indicare un valore preciso di retribuzione valido 'uguale in assoluto' per tutti i mesi rispetto alle suddette fluttuazioni della retribuzione in funzione del Piano formativo nel corso del rapporto di lavoro. Nella lettera di assunzione sembra quindi più opportuno limitarsi a indicare i criteri di riferimento che la legge fornisce per retribuire in modo diverso le ore di lavoro e di formazione (interna ed esterna).</p>
<p><b>Possibile formula da inserire nel contratto</b></p>	<p>La retribuzione lorda, corrisposta mensilmente, verrà definita, sulla base della formazione programmata nel Piano formativo, secondo i principi previsti nell'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, di seguito riportati<sup>1</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• livello di inquadramento<sup>2</sup>;</li> <li>• per le ore di lavoro: retribuzione calcolata anno per anno sulla base del minimo tabellare rapportato all'anno scolastico formativo di riferimento frequentato tenendo conto delle</li> </ul>

<sup>1</sup> Si veda le modalità di calcolo previste in progressione nell'Accordo interconfederale in funzione dell'anno scolastico frequentato. In caso il CCNL applicato dall'azienda abbia già regolamentato l'apprendistato di primo livello, alle disposizioni contenute nell'Accordo interconfederale subentrano le regole introdotte dal CCNL di riferimento.

<sup>2</sup> Secondo i criteri indicati nell'Accordo interconfederale.

<b>Possibile formula da inserire nel contratto</b>	<p>percentuali e delle previsioni contenute nell'Accordo interconfederale;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• per le ore di formazione interna: retribuzione pari al 10% di quella prevista per le ore di lavoro;</li><li>• per le ore di formazione esterna: esonero retributivo.</li></ul> <p>In nota andrà specificato che in caso di specifico intervento del CCNL le regole in esso previste subentreranno a quelle previste in applicazione dell'Accordo interconfederale.</p>
--	---

## Scheda n. 4 – Lavoro minorile

<p><b>Temi aperti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Compatibilità con apprendistato</li> <li>➤ Sorveglianza sanitaria, obbligo visita medica pre-assuntiva?</li> </ul>
<p><b>Fonti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Legge 977/1967</li> <li>➤ Cassazione Penale 3.10.2016, n. 41157</li> </ul>
<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>Oltre a quanto già specificato in materia di orario di lavoro e di infortunio sul lavoro nella scheda dedicata all'orario di lavoro, in questa sede va ricordato che il contratto di apprendistato è compatibile con l'assunzione del minore adolescente (così come definito dalla legge), il quale può essere assunto accedendo ai percorsi di apprendistato a partire dai 15 anni di età compiuti (art. 43, comma 2 del D.lgs. 81/2015) purché libero dagli obblighi dell'istruzione obbligatoria (il limite identificato dalla legge nella generalità dei casi è quello dei 16 anni).</p> <p>La legge identifica a carico del datore di lavoro precisi divieti, nonché obblighi di sorveglianza sanitaria e di valutazione del rischio con riguardo alla posizione dei minori.</p> <p>A) L'art. 6 della Legge 977/1967 stabilisce che è <b>vietato adibire gli adolescenti</b> alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I alla medesima legge. In deroga a tale divieto, le lavorazioni, i processi e i lavori indicati nell'Allegato I 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 svolti 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 legislazione.</p> <p>Fatta eccezione per gli istituti di istruzione e di formazione professionale, l'attività in deroga prevista in relazione allo sviluppo del percorso di apprendistato dal comma 2 dell'art. 6 - sopra citata - deve essere preventivamente autorizzata dalla sede territorialmente competente dell'Ispettorato del Lavoro, 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 salute e di sicurezza sul lavoro.</p> <p>È inoltre previsto il divieto di adibire i minori al trasporto di pesi per più di 4 ore al giorno, compresi i ritorni a vuoto (art.</p>

## Approfondimento

19, Legge 977/1967 in collegamento con le prescrizioni specifiche contenute nel D.lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modifiche, mentre per i limiti di peso bisogna fare riferimento alle prescrizioni contenute nell'art. 14, Legge 977/1967).

Disposizioni particolari sono previste nelle ipotesi di esposizione al rumore (art. 6, comma 5 e art. 8, commi 9 e 10 Legge 977/1967 in collegamento con le prescrizioni specifiche di cui agli artt. 187-198 del D.lgs. 81/2008 e successive integrazioni e modifiche) e in caso di esposizione agli agenti fisici (già art. 9 della Legge 977/1967 e oggi in modo specifico artt. 182 e 183, D.lgs. 81/2008).

B) L'art. 7 della Legge 977/1967 pone invece in capo al datore di lavoro specifici obblighi in termini di valutazione dei rischi - ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. 81/2008 - che tengono conto della particolare condizione del minore.

Il datore di lavoro, prima di adibire i minori al lavoro e a ogni modifica rilevante delle condizioni di lavoro, effettua la valutazione dei rischi con particolare riguardo a:

- a) sviluppo non ancora completo, mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;
- b) attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;
- c) natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;
- d) movimentazione manuale dei carichi;
- e) sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
- f) pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
- g) situazione della formazione e dell'informazione dei minori.

C) L'art. 8 della Legge 977/1967 disciplina l'obbligo di sorveglianza sanitaria a carico del datore di lavoro con riguardo alla posizione dei minori. Norma che va integrata dalle disposizioni generali previste dall'art. 25 e dall'art. 41 D.lgs. 81/2008 in merito al ruolo del medico competente e agli adempimenti in materia di sorveglianza sanitaria.

Considerando i generali obblighi di sorveglianza sanitaria previsti in modo specifico dalla legge per i minori e gli adolescenti, rilevanti nel caso che ci occupa per la posizione degli adolescenti assunti con contratto di apprendistato (Legge 977/1967 e D.lgs. 81/2008), si considera opportuno prevedere il mantenimento nei confronti dei minori adolescenti assunti con contratto di apprendistato di primo livello di una visita pre-assuntiva di idoneità, ancorché non

<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>ne sia più richiesta apposita attestazione essendo venuto meno l'obbligo di relativa certificazione ai sensi dell'art. 42, comma 1 lett. b del D.l. 69/2013 convertito in Legge 98/2013 per le lavorazioni non a rischio. Ciò al fine di non esporre il datore di lavoro a rischio di sanzione per mancata ottemperanza generale agli obblighi di sorveglianza sanitaria (cfr. Cass. Pen. 3.10.2016, n. 41157).</p> <p>In ragione di quanto sopra specificato è quindi opportuno tenere traccia, con riguardo alla posizione dell'apprendista minorenni, della valutazione - anche pre-assuntiva - di idoneità alla mansione effettuata da parte del medico competente, mentre bisognerà valutare caso per caso nelle ipotesi in cui il minore apprendista dovesse essere adibito in corso di rapporto di lavoro alle lavorazioni previste dall'art. 6 della Legge 977/1967, Allegato I della medesima legge.</p>
<p><b>Possibile clausola da inserire nel contratto</b></p>	<p>L'assunzione è subordinata all'assolvimento degli obblighi di sorveglianza sanitaria stabiliti dal D.lgs. 81/2008 e, ove applicabile, dalla legislazione speciale di cui alla Legge 977/1967.</p>

## Scheda n. 5 – Proroga e trasformazione del contratto

<p><b>Temi aperti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proroga di un anno dopo il termine del primo livello per acquisire qualifiche superiori o per acquisire la qualifica che l'apprendista non è riuscito a conseguire nel corso del contratto (art. 43, comma 4 del D.lgs. 81/2015)</li> <li>➤ Gestione della trasformazione dell'apprendistato di primo livello in secondo livello al termine del contratto (art. 43, comma 8 del D.lgs. 81/2015)</li> </ul>
<p><b>Fonti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Art. 43 del D.lgs. 81/2015</li> <li>➤ Decreto interministeriale 12.10.2015</li> <li>➤ CCNL di categoria</li> <li>➤ Interpello Ministero del Lavoro n. 8/2007</li> </ul>
<p><b>Approfondimento</b></p>	<p><b>Proroga</b></p> <p>Il decreto interministeriale 12 ottobre 2015 nel disciplinare all'art. 4 i limiti di durata del contratto di apprendistato (del primo e del terzo tipo) detta alcune specifiche che ricalcano le previsioni dell'art. 43 del D.lgs. 81/2015:</p> <p><i>“La durata del contratto di apprendistato di cui all'art. 1, comma 1, lettera a) (apprendistato di primo livello), non può essere inferiore a sei mesi e non può, in ogni caso, essere superiore a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a) tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale;</i></li> <li><i>b) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale;</i></li> <li><i>c) quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore;</i></li> <li><i>d) due anni per la frequenza del corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005;</i></li> <li><i>e) un anno per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale per coloro che sono in possesso della qualifica di istruzione e formazione professionale nell'ambito dell'indirizzo professionale corrispondente;</i></li> <li><i>f) un anno per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore”.</i></li> </ul> <p>In tema di proroga del contratto di apprendistato vige come regola generale quella prevista nell'articolo 42 che prevede <i>“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”.</i></p> <p>Per l'apprendistato di primo livello è però prevista un'ulteriore ed eccezionale ipotesi di proroga: <i>“La durata del contratto di apprendistato di primo livello può infatti essere prorogata fino</i></p>

<p><b>Approfondimento</b></p>	<p><i>ad un anno, per iscritto e previo aggiornamento del Piano formativo individuale, nei seguenti casi:</i></p> <p><i>a) nel caso in cui l'apprendista abbia concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, lettere a) e b), per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell'acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale, previa frequenza del corso annuale integrativo di cui all'art. 15, comma 6, del decreto legislativo n. 226 del 2005;</i></p> <p><i>b) nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale”.</i></p> <p>In sostanza, con riferimento al punto a) dell'art. 43, comma 4 del D.lgs. 81/2015, la proroga fino a un anno è ammessa per l'acquisizione del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• diploma professionale, nel caso in cui il contratto di apprendistato era inizialmente finalizzato al conseguimento della qualifica professionale;</li> <li>• del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (quinto anno), nel caso in cui il contratto di apprendistato era inizialmente finalizzato al conseguimento del diploma professionale;</li> <li>• certificato di specializzazione tecnica superiore (IFTS), nel caso in cui il contratto di apprendistato era inizialmente finalizzato al conseguimento del diploma professionale.</li> </ul> <p>Al termine della proroga le parti potranno valutare se esercitare il recesso secondo le previsioni ordinarie previste dalla norma generale di cui all'art. 42, comma 4 D.lgs. 81/2015 nel rispetto del preavviso contrattualmente previsto.</p> <p><b><u>Trasformazione</u></b></p> <p>La legge prevede eccezionalmente, al termine dell'apprendistato di primo livello (successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. 226 del 2005, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore) la possibilità di trasformare il contratto in apprendistato professionalizzante allo scopo di conseguire una qualificazione professionale ai fini contrattuali.</p> <p>In tal caso, secondo le previsioni di legge (art. 43, D.lgs. 81/2015) la somma della durata dei due periodi di apprendistato (primo più secondo livello) non può eccedere quella massima complessiva individuata dalla contrattazione collettiva.</p> <p>In caso di assenza di una specifica disposizione dei CCNL che individui la durata massima per sommatoria dei due contratti appare quindi complesso calcolarla correttamente.</p>
-------------------------------	---

<p><b>Approfondimento</b></p>	<p>In attesa dell'intervento dei diversi contratti collettivi<sup>3</sup>, un'eventuale soluzione prudenziale (ispirata alla scelta effettuata dal CCNL dei Metalmeccanici) potrebbe essere utilizzare come durata massima del contratto di apprendistato di secondo livello 'trasformato' (in base all'art. 43, comma 9) una durata massima calcolata sottraendo la durata del contratto di apprendistato di primo livello da quella dell'apprendistato di secondo livello.</p> <p>In tema di successione di contratti vanno richiamate le indicazioni contenute nell'Interpello del Ministero del lavoro n. 8 del 2007 che evidenzia come <i>"è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale purché l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita"</i>.</p> <p>Fondamentale appare dunque nel passaggio da un contratto formativo (apprendistato di primo livello) a un altro (apprendistato di secondo livello) costruire un percorso formativo di crescita progressiva dell'apprendista che non si traduca mai nel replicare competenze già precedentemente acquisite.</p>
<p><b>Possibili clausole da inserire nel contratto</b></p>	<p><b><u>Clausola Proroga</u></b>  Ai sensi dell'art. 43 D.lgs. 81/2015, considerato l'esito favorevole della formazione svolta come attestato da.....(Istituzione formativa) e l'opportunità di consolidare il Suo percorso di formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali relative alla qualifica di...../per il conseguimento della specializzazione tecnica superiore/diploma di maturità professionale di.....con la presente abbiamo il piacere di comunicare che a decorrere dal .....il Suo contratto di apprendistato viene prorogato per la durata di 1 anno con scadenza pertanto alla data del.....  (da valutare: Salvo conferma in servizio, alla predetta data il rapporto di lavoro in apprendistato potrà essere risolto nel rispetto del preavviso contrattualmente previsto).</p> <p><b><u>Clausola Trasformazione</u></b>  ... Ai sensi dell'art. 43, comma 9 D.lgs. 81/2015, considerato il conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.lgs. 226 del 2005 con la presente abbiamo il piacere di comunicare che a decorrere dal ..... il Suo contratto di apprendistato viene trasformato in apprendistato di secondo livello per la durata di ..... mesi con scadenza pertanto alla data del.....</p>

<sup>3</sup> In tal senso si riporta la soluzione prevista nel CCNL Metalmeccanico che prevede *"Ai fini della determinazione della durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, le durate previste nell'art. 2 di tale contratto saranno ridotte di 12 mesi"*.



<b>Possibili clausole da inserire nel contratto</b>	Ricordarsi di inserire in nota che la somma della durata dei due contratti di apprendistato (primo e secondo livello) deve rispettare il limite di durata massima per sommatoria previsto dalla contrattazione collettiva.
---	--

## Fac-simile di Protocollo formativo

[Generalità dell'istituzione formativa: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

e

[Generalità del datore di lavoro: denominazione, natura giuridica, sede, rappresentanza legale]

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante: «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7 della Legge 10 dicembre 2014, n. 183» che ha riorganizzato la disciplina del contratto di apprendistato e, all'art. 46, comma 1, ha demandato a un decreto interministeriale la definizione degli standard formativi e dei criteri generali per la realizzazione dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e di apprendistato per l'alta formazione e ricerca;

Visto il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze, del 12 ottobre 2015 (di seguito decreto attuativo), che dà attuazione all'art. 46, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e, reca in allegato lo schema di protocollo che il datore di lavoro e l'istituzione formativa sottoscrivono, ai fini dell'attivazione dei contratti di apprendistato;

### **Premesso che**

[Denominazione istituzione formativa] risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lettera a), del decreto attuativo, in quanto Università e ai fini del presente protocollo rappresenta l'istituzione formativa;

[Denominazione datore di lavoro] risponde ai requisiti soggettivi definiti all'art. 2, comma 1, lettera b), del decreto attuativo in quanto datore di lavoro e ai fini del presente protocollo rappresenta il datore di lavoro;

contestualmente alla sottoscrizione del presente protocollo, consapevole delle responsabilità penali e degli effetti amministrativi derivanti in caso di dichiarazioni non veritiere, ai sensi degli articoli 46 e 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, dichiara di essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 3 del decreto attuativo e nello specifico:

- a) capacità strutturali, ossia spazi per consentire lo svolgimento della formazione interna e in caso di studenti con disabilità, il superamento o abbattimento delle barriere architettoniche;
- b) capacità tecniche, ossia una disponibilità strumentale per lo svolgimento della formazione interna, in regola con le norme vigenti in materia di verifica e collaudo tecnico, anche reperita all'esterno dell'unità produttiva;
- c) capacità formative, garantendo la disponibilità di uno o più tutor aziendali per lo svolgimento dei compiti di cui all'art. 7.

**Tutto ciò premesso  
Le Parti convengono quanto segue**

Art. 1  
Oggetto

1. Il presente protocollo regola i compiti e le responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro per la realizzazione di percorsi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attraverso la definizione della durata, dei contenuti e dell'organizzazione didattica dei percorsi, nonché la tipologia dei destinatari dei contratti.

Art. 2  
Tipologia e durata dei percorsi

1. Il presente protocollo individua le modalità di attuazione del percorso di apprendistato finalizzato al conseguimento di:

[specificare:

apprendistato finalizzato al conseguimento di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226

apprendistato finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore di cui ai decreti del Presidente della Repubblica 15 marzo 2010, nn. 87, 88 e 89 e relativi decreti attuativi

apprendistato finalizzato al conseguimento di una specializzazione tecnica superiore di cui al capo III del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008

apprendistato per il corso annuale integrativo per l'ammissione all'esame di Stato di cui all'art. 15, comma 6 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226]

2. I criteri per la definizione della durata dei contratti di apprendistato di cui al comma 1 nonché per la durata della formazione interna ed esterna sono definiti agli articoli 4 e 5 del decreto attuativo.
3. La durata effettiva del contratto di apprendistato nonché la determinazione della formazione interna ed esterna sono definiti nell'ambito del Piano formativo individuale di cui all'art. 4, in rapporto alla durata ordinamentale prevista per la qualificazione da conseguire e tenendo anche conto delle competenze possedute in ingresso dall'apprendista e delle funzioni e mansioni assegnate allo stesso nell'ambito dell'inquadramento contrattuale.

Art. 3  
Tipologia e modalità di individuazione dei destinatari

1. Possono presentare candidatura per i percorsi di cui all'art. 2 i soggetti che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25.

2. L'istituzione formativa, anche coadiuvata dal datore di lavoro, provvede alle misure di diffusione, informazione e pubblicità delle modalità di candidatura per i percorsi di cui all'art. 2.
3. L'istituzione formativa, d'intesa con il datore di lavoro, informa i giovani e, nel caso di minorenni, i titolari della responsabilità genitoriale, con modalità tali da garantire la consapevolezza della scelta, anche ai fini degli sbocchi occupazionali, attraverso iniziative di informazione e diffusione idonee ad assicurare la conoscenza:
  - a) degli aspetti educativi, formativi e contrattuali del percorso di apprendistato e della coerenza tra le attività e il settore di interesse del datore di lavoro con la qualificazione da conseguire;
  - b) dei contenuti del protocollo e del Piano formativo individuale;
  - c) delle modalità di selezione degli apprendisti;
  - d) del doppio status di studente e di lavoratore, per quanto concerne l'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa, e, in particolare, delle norme in materia di igiene, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e degli obblighi di frequenza delle attività di formazione interna ed esterna.
4. I soggetti interessati al percorso in apprendistato presentano la domanda di candidatura mediante comunicazione scritta all'istituzione formativa.
5. L'individuazione degli apprendisti è compiuta dal datore di lavoro, sulla base di criteri e procedure predefiniti, sentita anche l'istituzione formativa, nel rispetto dei principi di trasparenza e di pari opportunità di accesso, mediante eventuale somministrazione di questionari di orientamento professionale ed effettuazione di colloquio individuale ovvero attraverso percorsi propedeutici di alternanza scuola-lavoro o tirocinio al fine di evidenziare motivazioni, attitudini, conoscenze, anche in ragione del ruolo da svolgere in azienda.
6. I soggetti individuati sono assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di cui all'art. 43 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e il rapporto di lavoro è regolato in conformità alla disciplina legislativa vigente e alla contrattazione collettiva di riferimento (Accordo interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 18 maggio 2016).

#### Art. 4

##### Piano formativo individuale

1. L'avvio del contratto di apprendistato e le eventuali proroghe di cui all'art. 4 del decreto attuativo sono subordinati alla sottoscrizione del Piano formativo individuale, da parte dell'apprendista, del datore di lavoro e dell'istituzione formativa.
2. Il Piano formativo individuale, redatto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento del datore di lavoro secondo il modello di cui all'allegato 1A del decreto interministeriale del 12 ottobre 2015, stabilisce il contenuto e la durata della formazione dei percorsi di cui al comma 2 e contiene, altresì, i seguenti elementi:
  - a) i dati relativi all'apprendista, al datore di lavoro, al tutor formativo e al tutor aziendale;
  - b) ove previsto, la qualificazione da acquisire al termine del percorso;
  - c) il livello di inquadramento contrattuale dell'apprendista;
  - d) la durata del contratto di apprendistato e l'orario di lavoro;
  - e) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna, i criteri e le modalità della valutazione iniziale,

intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti, nonché le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.

3. Il Piano formativo individuale può essere modificato nel corso del rapporto, ferma restando la qualificazione da acquisire al termine del percorso.

#### Art. 5

##### Responsabilità dell'istituzione formativa e del datore di lavoro

1. La disciplina del rapporto di apprendistato e la responsabilità del datore di lavoro è da riferire esclusivamente all'attività, ivi compresa quella formativa, svolta presso il medesimo secondo il calendario e l'articolazione definita nell'ambito del Piano formativo individuale. È cura del datore di lavoro, in conformità alla normativa vigente, fornire agli apprendisti e, in caso di apprendisti minorenni, anche ai titolari della responsabilità genitoriale, informazione e formazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.
2. La frequenza della formazione esterna si svolge sotto la responsabilità della istituzione formativa, ivi compresi gli aspetti assicurativi e di tutela della salute e della sicurezza. Non appena definito il calendario scolastico/formativo l'istituzione formativa si impegna a comunicare all'azienda la data dell'esame. L'ente formativo si impegna inoltre a comunicare all'azienda la regolare partecipazione all'esame dell'alunno e conseguentemente l'esito dell'esame stesso. Tale ultima comunicazione dovrà avvenire a mezzo..... entro..... . L'avvenuta comunicazione dell'esito dell'esame da parte dell'ente formativo costituirà per l'azienda il momento in cui essa potrà eventualmente esercitare il recesso in base alle previsioni di legge.
3. In caso di infortunio o di malattia o di altri eventi che possano incidere sullo svolgimento della formazione interna, della formazione esterna e della prestazione lavorativa, l'istituzione formativa è tenuta a darne tempestiva comunicazione al datore di lavoro.
4. L'istituzione formativa e il datore di lavoro provvedono a individuare le figure del tutor formativo e del tutor aziendale ai sensi dell'art. 7 del decreto attuativo.
5. Ai fini del raccordo tra attività di formazione interna e formazione esterna possono essere previsti interventi di formazione in servizio, anche congiunta, destinata prioritariamente al tutor formativo e tutor aziendale per la condivisione della progettazione, la gestione dell'esperienza e la valutazione dei risultati.

#### Art. 6

##### Valutazione e certificazione delle competenze

1. In conformità a quanto definito dall'art. 8 del decreto attuativo, l'istituzione formativa, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di valutazione previste dalle norme di settore nonché dai rispettivi ordinamenti e in collaborazione con il datore di lavoro, definisce nel Piano formativo individuale:
  - a) i risultati di apprendimento, in termini di competenze della formazione interna ed esterna;
  - b) i criteri e le modalità della valutazione iniziale, intermedia e finale degli apprendimenti e, ove previsto, dei comportamenti;

- c) le eventuali misure di riallineamento, sostegno e recupero, anche nei casi di sospensione del giudizio.
2. Sulla base dei criteri di cui al comma 1 e compatibilmente con quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, 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 studenti minorenni, ai titolari della responsabilità genitoriale. L'andamento della formazione esterna e la sua valutazione devono essere costantemente monitorati dall'istituzione formativa, la quale è tenuta a informare il datore di lavoro in presenza di elementi che possano incidere sullo svolgimento del Piano formativo come programmato e sul successo formativo dell'apprendista.
  3. Per avere diritto alla valutazione e certificazione finale di cui al presente articolo, l'apprendista, al termine del proprio percorso, deve aver frequentato almeno i tre quarti sia della formazione interna che della formazione esterna di cui al Piano formativo individuale. Laddove previsto nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, la frequenza dei tre quarti del monte ore sia di formazione interna che 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.
  4. 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 di cui al comma 2 e in funzione dei risultati di apprendimento definiti nel Piano formativo individuale.
  5. In esito al superamento dell'esame finale e al conseguimento della qualificazione, l'ente titolare ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13 rilascia un certificato di competenze o, laddove previsto, un supplemento al certificato che, nelle more della definizione delle Linee guida di cui all'art. 3, comma 6, del decreto legislativo n. 13 del 2013, dovrà 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), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
  6. Agli apprendisti è garantito il diritto alla validazione delle competenze ai sensi del decreto legislativo n. 13 del 2013, anche nei casi di abbandono o risoluzione anticipata del contratto, a partire da un periodo minimo di lavoro di tre mesi dalla data di assunzione.

#### Art. 7 Monitoraggio

1. Ai fini del monitoraggio di cui all'art. 9 del decreto attuativo, l'istituzione formativa realizza, anche in relazione ai compiti istituzionali previsti dai rispettivi ordinamenti, apposite azioni di monitoraggio e autovalutazione dei percorsi di cui al presente protocollo.

Art. 8  
Decorrenza e durata

1. Il presente protocollo entra in vigore alla data della stipula e ha durata di xx mesi, con possibilità di rinnovo. Potranno essere apportate variazioni previo accordo tra le Parti.
2. Per quanto non previsto dal presente protocollo e dai relativi allegati, si rinvia al decreto interministeriale del 12 ottobre 2015 nonché alle normative vigenti.

[Luogo e data]

Firma del legale rappresentante  
dell'istituzione formativa

Firma del datore di lavoro

**ALLEGATI**

Copia del documento di identità in corso di validità del legale rappresentante dell'istituzione formativa e del datore di lavoro.

# Fac-simile di Lettera di assunzione

## Lettera di assunzione apprendista

(Apprendistato ..... ex art. 43 del D.lgs. 81/2015  
e Accordo interconfederale Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 18 maggio 2016)<sup>4</sup>

Egregio Signor/Gentile  
Signora

.....

Data.....

Con la presente desideriamo confermarLe la Sua assunzione presso la scrivente Società con contratto di *apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore* per il conseguimento del titolo di ....., ai sensi e per gli effetti dell'art. 43 del D.lgs. 81/2015 alle seguenti condizioni:

Il contratto avrà inizio ..... (data inizio) e si concluderà al momento della realizzazione dell'esame volto al conseguimento del titolo di studio definito nel contratto<sup>5</sup>.

L'esame deve essere tenuto entro e non oltre la durata del corso di studio indicato per l'acquisizione del suddetto titolo in conformità alle disposizioni ministeriali e/o regionali e comunque entro la sessione di esami (del calendario scolastico/formativo) indicata nel Piano formativo, come individuata in collaborazione con l'istituzione formativa in esso coinvolta.

Se l'esame non viene effettuato nella data individuata (in collaborazione con l'istituzione formativa) nella predetta sessione scolastica/formativa l'azienda si riserva la facoltà di recedere secondo le previsioni dell'articolo 42 del D.lgs. 81/2015.

L'esito dell'esame dovrà comunque essere formalmente comunicato tramite ..... (definire le modalità) da parte dell'ente formativo all'azienda entro ..... (definire le tempistiche). L'azienda, ricevuta la comunicazione dall'ente formativo nella modalità con esso convenuta, ha la possibilità di esercitare la facoltà di recesso prevista dalla legge al termine del periodo formativo.

Si ricorda che, in base all'art. 42, comma 3 del D.lgs. 81/2015, "*nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione tecnica superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa*".

L'ente formativo realizza infatti un costante monitoraggio sull'andamento del Piano formativo, sulla sua realizzazione e sullo svolgimento dell'esame finale e comunica gli esiti

<sup>4</sup> In caso il CCNL abbia già regolamentato l'apprendistato di primo livello, alle disposizioni contenute nell'Accordo interconfederale subentrano le regole introdotte dal CCNL applicato in azienda per tutti gli istituti regolamentati direttamente dal CCNL di riferimento.

<sup>5</sup> Secondo le previsioni di legge "*se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*".



all'azienda. L'azienda, sulla base del riscontro dell'attività di monitoraggio dell'ente formativo sulla corretta realizzazione del Piano formativo, valuta se esercitare le azioni previste dalla legge in caso di inadempimento del Piano formativo da parte dell'apprendista.

Titolo di studio da conseguire: .....

Mansione: .....

Qualificazione professionale da conseguire ai fini contrattuali: .....

Periodo di prova<sup>6</sup>: mesi ..... durante i quali le Parti hanno la facoltà di risolvere il presente contratto senza obblighi di preavviso.

La retribuzione lorda, corrisposta mensilmente, verrà definita, sulla base della formazione programmata nel Piano formativo, secondo i principi previsti nell'Accordo interconfederale del 18 maggio 2016 tra Confindustria, CGIL, CISL e UIL, di seguito riportati<sup>7</sup>:

- livello di inquadramento<sup>8</sup>;
- per le ore di lavoro: retribuzione calcolata anno per anno sulla base del minimo tabellare rapportato all'anno scolastico formativo di riferimento frequentato tenendo conto delle percentuali e delle previsioni contenute nell'Accordo interconfederale;
- per le ore di formazione interna: retribuzione pari al 10% di quella prevista per le ore di lavoro;
- per le ore di formazione esterna: esonero retributivo.

La retribuzione sarà erogata per ..... mensilità.

L'orario di lavoro sarà di ..... ore settimanali.

Sede di lavoro: .....

Per quanto concerne il suo percorso formativo che costituisce parte integrante di questo contratto si rimanda all'allegato Piano formativo individuale, redatto in conformità al modello allegato al decreto interministeriale 12 ottobre 2015 "Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato".

Resta inoltre espressamente confermata la Sua piena disponibilità a viaggi, trasferte o missioni in Italia e all'estero, ove l'espletamento delle Sue funzioni lo richieda e coerentemente con l'obiettivo formativo indicato nel Piano, durante le quali Le verrà applicato il trattamento economico contrattualmente/aziendalmente previsto.

<sup>6</sup> Il periodo di prova si definisce sulla base del livello d'inquadramento iniziale.

<sup>7</sup> Si veda le modalità di calcolo previste in progressione nell'Accordo interconfederale in funzione dell'anno scolastico frequentato. In caso il CCNL applicato dall'azienda abbia già regolamentato l'apprendistato di primo livello, alle disposizioni contenute nell'Accordo interconfederale subentrano le regole introdotte dal CCNL di riferimento.

<sup>8</sup> Secondo i criteri indicati nell'Accordo interconfederale.

Per quanto non espressamente convenuto nella presente lettera, troveranno applicazione il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro applicato dalla nostra Società, le normative di legge nonché i regolamenti interni della Società.

I dati personali, nonché quelli particolari, sono trattati nel rispetto del Regolamento UE 679/2016 e per le finalità gestionali ed amministrative connesse all'esercizio del presente contratto.

Con la sottoscrizione del presente contratto, il lavoratore dichiara di aver ricevuto l'informativa di cui all'art. 13 del Regolamento di cui sopra e di essere a conoscenza dei diritti previsti dai relativi articoli.

Con riferimento alle previsioni del D.lgs. 152/1997, riguardante l'attuazione della Direttiva 91/533/CEE, si rimanda al vigente CCNL di categoria (che le consegniamo contestualmente alla presente)<sup>9</sup>, ai fini delle informazioni di cui all'art. 1, lettere h), i), e l) del suddetto decreto.

AugurandoLe un proficuo lavoro, La invitiamo a restituirci copia della presente da Lei sottoscritta per ricevuta e integrale accettazione.

Cordiali saluti,

Firma del datore di lavoro

.....

Per accettazione

Firma del lavoratore

.....

Allegato: Piano formativo individuale (uguale a quello previsto dal decreto 12 ottobre 2015).

---

<sup>9</sup> Clausola da inserire qualora la contrattazione nazionale preveda l'obbligo di consegna del testo contrattuale all'atto dell'assunzione.

# 3. Indagine qualitativa sulle esperienze di apprendistato di primo livello

*A cura di Emma Garavaglia e Luca Quaratino, ricercatori universitari*

## 3.1 Obiettivi e metodologia

L'obiettivo dell'indagine sull'apprendistato di primo livello è stato quello di esplorare le caratteristiche di questo strumento, a partire dall'esperienza diretta degli enti di formazione e delle imprese che lo hanno utilizzato. Più in dettaglio, raccogliendo il punto di vista di questi attori si è mirato a inquadrare non soltanto la loro visione complessiva sullo strumento e sui processi di *governance* che lo riguardano, ma anche:

- gli elementi conoscitivi sui passaggi concreti connessi con la sua messa in pratica;
- i principali elementi di opportunità e criticità insiti nello strumento;
- le caratteristiche dei processi di gestione di una figura, quella dell'apprendista, che assume contemporaneamente lo *status* di lavoratore e quello di persona in formazione.

L'indagine, di carattere qualitativo, si è basata sulla raccolta di dati empirici presso alcuni **enti formativi** del sistema di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) di Regione Lombardia e presso le **imprese**.

Lo strumento utilizzato per la raccolta dati è stato quello dell'intervista semi-strutturata, di gruppo e individuale. L'intervista semi-strutturata consente infatti al ricercatore di seguire una traccia dei temi di indagine, lasciando allo stesso tempo all'intervistato la possibilità di introdurre questioni che vanno al di là della traccia proposta.

Nello specifico è stato condotto un **focus group** che ha visto coinvolti i rappresentanti di sei enti di formazione professionale operanti nell'ambito territoriale di competenza di Assolombarda: Ciofs FP Lombardia, CNOS-FAP, ECFoP, ENAIP Lombardia, Fondazione Clerici e Galdus. In seguito, sono state condotte le **interviste** presso le aziende, coinvolgendo la persona responsabile della gestione complessiva dell'esperienza di apprendistato - nelle aziende più strutturate questa figura corrisponde al responsabile o a un addetto dell'ufficio del personale - e, laddove disponibile, il tutor aziendale. In totale, sono stati intervistati i rappresentanti di nove aziende, tutte di piccole o medie dimensioni e appartenenti a diversi settori: meccanico e metalmeccanico, arredo, ristorazione, orafa<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Nel paragrafo che presenta gli esiti dell'indagine saranno riportate in modo anonimo alcune citazioni emerse dalle interviste con le aziende e dal *focus group* con gli enti di formazione.

I temi toccati nel corso del *focus group* e delle interviste sono strettamente legati alle **responsabilità che i diversi attori hanno** e **alle fasi che il processo di scelta e avvio dell'esperienza di apprendistato prevedono**. Dunque, il momento precedente l'avvio dell'esperienza, il periodo di svolgimento dell'esperienza di apprendistato e il momento immediatamente seguente, di valutazione dei risultati. Nel dettaglio, dunque, sono state messe a tema le seguenti questioni:

- l'interesse per l'apprendistato di primo livello per il conseguimento di una qualifica o di un diploma IeFP: motivazioni e ostacoli, visione generale sullo strumento;
- la relazione tra ente di formazione e azienda;
- la selezione dell'apprendista;
- la definizione del Piano formativo individuale;
- l'erogazione della formazione formale esterna e in azienda;
- il tutoraggio;
- il duplice *status* dell'apprendista e la sua gestione.

## 3.2 Esiti dell'indagine

Le questioni emerse nel corso delle interviste sia con gli enti di formazione, sia con le imprese sono stati raccolti in alcuni **'contenitori tematici'** che consentono di mettere in evidenza, nel complesso, gli esiti più rilevanti della ricerca.

### 3.2.1 Dove nasce e come si sviluppa l'interesse per l'apprendistato di primo livello

Provando a ricostruire da **dove nasce l'interesse delle imprese** ad aprire le proprie porte ad apprendisti di primo livello, emergono fin da subito alcuni tratti chiave sottolineati con grande nettezza da parte degli intervistati.

In primo luogo, se è vero che attraverso l'apprendistato è possibile avere un **risparmio** in termini contributivi, è altrettanto evidente che non è mai la leva economica quella che spinge le aziende a intraprendere questo percorso:

*"Certo c'è un vantaggio contributivo, questo è innegabile, ma se poi comincio a calcolare il costo del tempo del tutor, non sono certo quale possa essere il bilancio finale dal punto di vista economico"* (Impresa\_4).

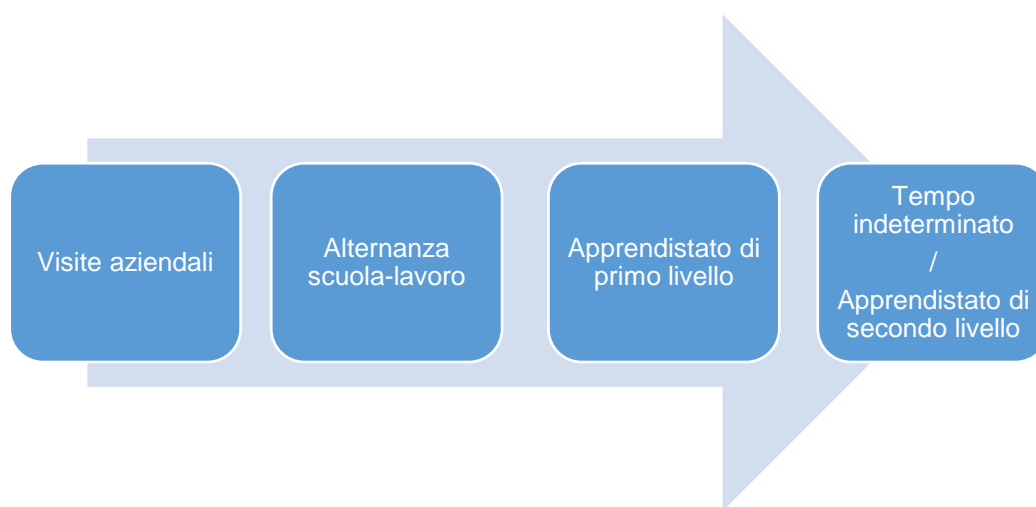
Ancora, *"Il contratto è indubbiamente interessante, però hai un ragazzo del tutto acerbo e notevoli costi indiretti per seguirlo"* (Impresa\_3).

Piuttosto, le aziende incontrate hanno sottolineato l'importanza per loro di fare qualcosa per la società e per **far crescere i giovani** del proprio territorio. Emerge con chiarezza una logica di *Corporate Social Responsibility* che anima imprese e tutor nell'ingaggiarsi, come ben esplicitato dalla citazione seguente:

*"A noi piace insegnare ai ragazzi che, comunque vada a finire dopo l'anno insieme, avranno un mestiere in mano e noi avremo fatto qualcosa di utile per loro, per le loro famiglie e il territorio; poi è chiaro che se le cose vanno bene e l'apprendista resta, il vantaggio per noi è maggiore"* (Impresa\_1).

Nei casi analizzati, la decisione di ricorrere all'apprendistato non nasce in un vuoto, bensì si colloca all'interno di una più **ampia strategia di relazione con il mondo scolastico e formativo** dell'istruzione secondaria e con il mercato del lavoro dei giovani. L'esperienza dell'apprendistato è, infatti, tipicamente preceduta da un'ampia e variabile gamma di altre esperienze: visite aziendali, alternanza scuola-lavoro, altri percorsi di apprendistato di primo o secondo livello. Nei casi più esemplari vi è una sorta di filo rosso che lega le diverse esperienze in una progressiva crescita di intensità della relazione tra le parti: in prima battuta, visite aziendali; poi alternanza scuola-lavoro e apprendistato di primo livello; infine, se tutto va per il meglio, consolidamento del rapporto contrattuale con il giovane tramite a tempo indeterminato o in apprendistato di secondo livello.

**Figura 1.** Un *continuum* di esperienze



Come evidenziato successivamente, questo *continuum* vede progressivamente svilupparsi una **relazione di fiducia reciproca** tra aziende ed enti di formazione, che sostiene l'interesse delle prime e facilita il compito dei secondi. All'interno di un rapporto fiduciario nascono esperienze positive e soddisfacenti per entrambe le parti e cresce la volontà di mantenere una certa continuità temporale. Su questo aspetto, gli enti di formazione sottolineano come l'interesse delle imprese rispetto a questo strumento sia andato negli anni significativamente aumentando. Questa evoluzione positiva non è avvenuta per caso, ma è stato il frutto del lavoro che gli enti stessi hanno fatto per costruire e diffondere una **cultura aperta e sensibile alla formazione**. Come anticipato, al di là delle convenienze economiche che lo strumento porta con sé, sono altri i fattori che motivano le aziende: nell'opinione degli enti di formazione, una **sensibilità all'aspetto della formazione** delle proprie risorse umane da parte delle imprese è elemento fondamentale per il successo delle esperienze. Si tratta di una sensibilità che, soprattutto per le aziende più piccole, gli enti di formazione stessi hanno contribuito a far sviluppare attraverso la costruzione di una cultura dell'apprendistato come strumento per lo sviluppo di competenze e di socializzazione al lavoro. La citazione che segue ben esplicita questo punto: *“Molte aziende inizialmente lo vedevano come un risparmio. Poco alla volta hanno capito l'importanza dello strumento [...] c'è stata un'apertura delle aziende sulla formazione, è cresciuta la sensibilità all'aspetto formativo”* (Focus group\_Enti di formazione).

Infine, tra gli aspetti che sostengono l'interesse da parte delle aziende per questo strumento, in molte delle realtà incontrate emerge come decisiva la **volontà della proprietà aziendale** di investire in questa direzione o facendolo in prima persona, per le aziende più piccole, o dando forte *sponsorship* alla proposta proveniente dall'area delle Risorse Umane, nelle aziende più strutturate.

### 3.2.2 Il sistema delle relazioni

Come anticipato, tra i fattori che influenzano in modo decisivo la decisione di ricorrere alla formula dell'apprendistato, vi è sicuramente la (buona) **relazione tra l'impresa e l'ente di formazione**: spesso frutto di una collaborazione già consolidata in ambito di alternanza scuola-lavoro, apprendistato di primo e secondo livello o semplici visite aziendali per gli studenti, essa costituisce una base fiduciaria indispensabile tra le parti:

*“La prima volta qualche anno fa eravamo un po' scettici, poi abbiamo apprezzato la collaborazione con la scuola e oggi siamo già alla terza esperienza, con anche un'assunzione” (Impresa\_9).*

Da un lato, l'istituzione formativa sa che l'azienda coinvolta si impegnerà a far lavorare seriamente gli studenti favorendone l'eventuale inserimento nel mondo del lavoro; dall'altro lato, l'impresa è conscia di poter contare sul supporto continuativo dell'ente formativo e dei suoi docenti in alcuni snodi chiave come la scelta dell'apprendista 'giusto' per le proprie esigenze e la gestione delle formalità amministrative collegate al contratto di apprendistato.

Durante l'esperienza tutto ciò si traduce in contatti continuativi con la figura interna all'ente di formazione - il tutor formativo - che periodicamente si reca in azienda per fare il punto sull'andamento del percorso. Lo sforzo da parte degli enti di formazione è quello di rendere sempre più strutturata la figura di quello che in alcuni casi viene chiamato *coach*, così che si interfacci con l'azienda in modo costante e secondo modalità che si delineano un po' alla volta, nel tempo, oltre a seguire il percorso dell'apprendista. Questo monitoraggio 'da vicino' da parte dell'ente di formazione è un fattore chiave anche per supportare l'azienda nell'adempimento delle pratiche amministrative e gestionali previste dallo strumento, che potrebbero (anche se in generale non sono percepite come fonti di criticità) nelle prime esperienze generare qualche difficoltà:

*“Abbiamo fatto uno sforzo di modellizzazione di un sistema in modo che ci sia un coach che si interfacci in modo strutturato con l'azienda, un'interfaccia quasi quotidiana, e anche che segua i ragazzi” (Focus group\_Enti di formazione).*

Un ulteriore effetto di tutto ciò, quando la relazione si è stabilizzata nel tempo, è **l'incremento di efficienza** nella gestione dei progetti di apprendistato che consente di risparmiare tempo prezioso ad aziende che, essendo spesso di piccole dimensioni, non hanno particolari ridondanze di persone e tempo su cui poter contare.

La costruzione di **partnership solide e continuative** tra enti di formazione e imprese rappresenta, per diversi intervistati da entrambe le parti, una sorta di garanzia per l'intero sistema dell'apprendistato, limitando i comportamenti opportunistici:

*“C'è da parte dell'istituto una presenza altissima, vengono spesso qui e questo è fondamentale per il successo di queste esperienze” (Azienda\_5).*

E non solo per la buona riuscita delle singole esperienze, ma anche per la credibilità complessiva del sistema. E ancora, come commenta uno dei rappresentanti degli enti di formazione:

*“Cementare la fiducia delle aziende è fondamentale, altrimenti si creano problemi” (Focus group\_Enti di formazione).*

### 3.2.3 Punti di forza e criticità

Nel dialogo con imprese e enti sono emersi aspetti positivi e meno positivi legati alle esperienze di apprendistato di primo livello; in particolare, è stato possibile identificare i principali punti di forza riconosciuti dagli attori in gioco allo strumento e le eventuali criticità a esso associate.

Il principale vantaggio del ricorso all'apprendistato di primo livello per le imprese è costituito dalla possibilità di **far crescere la squadra aziendale** avendo la possibilità di

formare i giovani con attitudini e competenze in linea con i valori e le aspettative professionali dell'azienda:

*“Poter partire dal basso è un vantaggio, tiri su questi ragazzi come è meglio per la tua azienda, ‘plasmandoli’...è come poter scrivere su una lavagna bianca, trasferire il tuo know-how e i tuoi valori è più facile e più efficace” (Impresa\_7).*

Come osservato in precedenza, soprattutto nel caso di profili tecnici, il mercato del lavoro presenta evidenti problemi di *skill shortage* rispetto ai fabbisogni delle imprese. I giovani preparati in uscita dal sistema scolastico e formativo non sono sufficienti alle esigenze di inserimento delle imprese, mentre l'acquisizione di profili con esperienza, oltre alla serrata concorrenza sul mercato del lavoro, pone difficoltà dal punto di vista della integrazione nel tessuto aziendale. Tale contesto spinge diverse imprese, come dimostrano le citazioni di seguito, a considerare l'apprendistato di primo livello come un vero e proprio investimento di medio periodo in capitale umano:

*“Ci dà la possibilità di costruire il vivaio dei futuri giovani tecnici, partendo dal basso, facendo loro imparare i nostri metodi e sistemi di lavoro, ma anche socializzandoli ai valori, alla storia, all'orgoglio per il marchio” (Impresa\_1);*

*“È una grande opportunità di farsi in casa dei bravi operatori meccanici, quasi fatti e finiti” (Impresa\_5);*

*“È un'ottima opportunità di formarti una risorsa, che sul mercato fatichi a trovare, a tua immagine e somiglianza...il tutto a un costo accettabile e avendo il tempo di pesarlo tecnicamente e umanamente” (Impresa\_3).*

In alcuni casi, si è trattato di una risposta puntuale alla necessità di coprire una posizione lavorativa vacante, in termini di scelta di reclutamento:

*“Si era dimesso da poco un collaboratore in un reparto operativo e abbiamo deciso di intraprendere dopo diverso tempo questa strada, puntando su un giovanissimo da far crescere dal basso” (Impresa\_1).*

In sostanza si tratta di un'azione articolata di *early engagement* e selezione. L'impresa si fa conoscere come possibile datore di lavoro futuro attraverso un'esperienza che è già a tutti gli effetti quella di un lavoratore dipendente (a differenza per esempio dei tirocini, percorsi molto più brevi e in cui non si configura un rapporto di lavoro), prepara sin da molto giovani i ragazzi e può operare una selezione di coloro che continueranno la loro esperienza grazie a un tempo di osservazione lungo. Il numero molto alto di esperienze che proseguono con un apprendistato di secondo livello dimostra ulteriormente il vantaggio che l'apprendistato di primo livello offre nei termini appena commentati.

Un secondo punto di forza dell'apprendistato di primo livello è che, dopo una fase iniziale di rodaggio in cui è prevalentemente l'impresa a 'dare', successivamente l'apprendista inizia a essere **una risorsa produttiva, funzionale al presidio dei processi aziendali**:

*“Dopo le prime settimane, quando hanno imparato le basi del mestiere, i ragazzi cominciano a lavorare per davvero, diventano lavoratori a tutti gli effetti e questo per noi ha un enorme valore in termini di capacità produttiva e di alleggerimento degli altri colleghi” (Impresa\_9);*

*“Qualche mese fa il tutor è stato in ferie alcuni giorni e il ragazzo ha svolto il lavoro in autonomia” (Impresa\_6);*

*“Da noi se si prende un apprendista è perché serve in una determinata area aziendale: fa un pezzo di lavoro, ci aiuta, sono braccia in più e intanto impara un mestiere...per noi è un lavoratore vero!” (Impresa\_3).*

Insomma, si tratta di una risorsa che riceve basi solide per acquisire una professionalità spendibile che, dopo i primi tempi, è in grado di dare un contributo concreto e per la quale spesso si aprono opportunità di conferma nell'azienda ospitante.

Un aspetto molto apprezzato dai tutor aziendali (e dall'impresa nel suo complesso) è il fatto che nella gestione di una risorsa da far crescere talvolta trovano **occasione di crescere loro stessi**:

*“È una bella occasione per rimettersi in gioco, tornare agli inizi e ripensare a come e perché fai le cose...nel quotidiano si dà tanto per scontato, ma quando devi spiegarlo in modo semplice e comprensibile a una persona che arriva da fuori e non ha alcuna esperienza sei costretto a chiarirti le idee” (Impresa\_5);*

*“Avere gli apprendisti è prima di tutto una crescita per noi, più affrontiamo cose nuove più impariamo” (Impresa\_7).*

Come ha precisato qualche intervistato, per insegnare a qualcuno come fare qualcosa è necessario avere piena consapevolezza e chiarezza dei contenuti della propria professione e, nel caso di un non efficace trasferimento degli stessi, si apre l'opportunità di rimettersi in discussione e capire dove sono stati commessi eventuali errori.

Sempre con riguardo agli aspetti di vantaggio emersi nel dialogo con gli intervistati, gli enti di formazione, ponendosi dalla prospettiva degli apprendisti, hanno sottolineato che lo strumento talvolta può diventare una importante occasione di esprimere le proprie potenzialità per quegli studenti che hanno difficoltà nella dimensione 'classica' dell'aula. L'apprendistato di primo livello rappresenta dunque un **canale di valorizzazione** importante per lo studente.

Infine, un ulteriore punto di forza sottolineato dagli enti di formazione è l'ampia flessibilità che lo strumento consente; una flessibilità che si traduce nella **individualizzazione o personalizzazione dei percorsi** che sono studiati affinché l'apprendista possa colmare i propri *gap* di competenza e l'impresa abbia una risorsa utile al proprio lavoro.

Venendo invece agli aspetti di potenziale criticità legati a questo strumento, quella più evidente è data dal **tempo necessario per seguire la risorsa** - *“sono ragazzini di sedici/diciassette anni, senza esperienza che vanno fatti crescere anche come persone” (Impresa\_2)* - in primis da parte del tutor, ma in parallelo anche da parte di tutti gli altri colleghi di reparto che devono con pazienza spiegare le diverse attività, mostrale nella loro applicazione pratica, supervisionare lo svolgimento del lavoro dell'apprendista; il tutto avendo la propria attività da portare avanti e le proprie scadenze da rispettare:

*“Detto con chiarezza, all'inizio è un costo enorme di tempo, vanno affiancati continuamente... poi però vedi che crescono, diventano autonomi e questo ti ripaga” (Impresa\_9).*

Lo stesso discorso vale per gli enti di formazione, per i quali la gestione dei progetti di apprendistato di primo livello richiede molto tempo, non soltanto nel corso dell'esperienza stessa, ma anche per la sua preparazione e progettazione.

Una ulteriore criticità è legata alla gestione funzionale degli **impegni dell'apprendista** che si intrecciano tra attività lavorativa in azienda e partecipazione alle lezioni a scuola. Premesso che la definizione e condivisione di un calendario di tutta l'annualità aiuta il processo di coordinamento operativo, per alcune aziende resta aperta la questione circa l'articolazione di dettaglio degli impegni: la costruzione di 'blocchi' consistenti di presenza dell'apprendista in azienda per qualche settimana consente di avere maggiore progettualità sul lavoro: *“Altrimenti il rischio è che debba lasciare dei progetti a metà per tornare in aula” (Impresa\_4)*; ma al contempo produce una certa difficoltà di re-inserimento in aula per seguire le lezioni dopo un lungo periodo di assenza: *“A volte è come ricominciare da capo, ci vuole un nuovo piccolo sforzo per far riprendere le abitudini al ragazzo” (Impresa\_2).*

Il tema dell'articolazione temporale si aggancia al discorso più ampio sull'allineamento tra i tempi degli enti di formazione e quelli delle imprese: gli enti hanno dei calendari che regolano la didattica e i tempi degli esami, pertanto sono chiamati a muoversi con adeguato anticipo rispetto al momento dell'attivazione del contratto di apprendistato di primo livello per garantire che vi sia un raccordo tra quando i ragazzi 'sono pronti' e quando l'azienda è interessata al loro ingresso.

Ancora, tra gli aspetti di criticità è stato citato il **carico amministrativo** sul quale, come già accennato spesso vi si trova una valida spalla nella scuola, ma che resta un fardello abbastanza pesante per le imprese meno strutturate:



*“Si tratta di passaggi che rubano parecchio tempo, ci sono poi aspetti normativi e fiscali delicati da gestire con attenzione...ci fosse qualche semplificazione nel protocollo di attivazione e di gestione, ciò aiuterebbe molto” (Impresa\_9).*

Infine, un elemento critico riportato da diverse aziende concerne il **livello inadeguato di preparazione tecnica** di base con cui spesso gli apprendisti arrivano in azienda. Nei casi indagati dalla ricerca, in particolare è stato più volte fatto riferimento alla mancanza di conoscenze in materia di disegno tecnico:

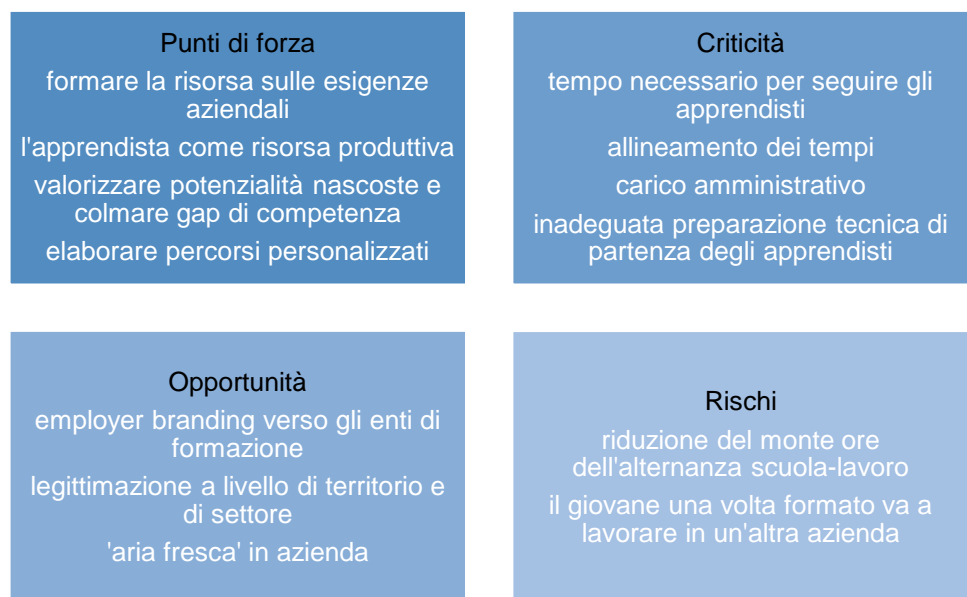
*“Si vede che fanno tanto lavoro in 3D, ma poi sono carenti nelle basi del disegno” (Impresa\_2);*

*“Io faccio la prova della brugola: li metto in una stanza con matita, gomma e righello e li invito a disegnare un pezzo...non di rado fanno fatica, anche se si tratta del così detto ‘abc’ del mestiere” (Impresa\_7).*

Oltre ai principali punti di forza e alle criticità raccolte dalle interviste, è possibile identificare anche alcuni aspetti di opportunità e di rischio legati a questo dispositivo. In particolare, tra le opportunità è importante rilevare che le esperienze di apprendistato di primo livello possano costituire per le imprese un’occasione di **employer branding** verso gli enti di formazione e più in generale di legittimazione istituzionale nel territorio e nel settore di riferimento. Ancora, l’accogliere uno studente in apprendistato rappresenta un’occasione per **portare ‘aria fresca’** in azienda, per accogliere nuove idee.

Tra i rischi, invece, è opportuno sottolineare come la recente **riduzione del monte ore per l’alternanza scuola-lavoro** che, seppur non impattando direttamente sull’apprendistato di primo livello (in particolare nel caso in cui tale fattispecie contrattuale riesca a diffondersi nel canale di istruzione statale), potrebbe indebolire quel *continuum* che lega le due esperienze e facilita il lavoro di individuazione degli apprendisti da parte delle imprese. Infine, su un fronte completamente diverso, ma altrettanto importante, esiste la possibilità che gli apprendisti una volta terminata l’esperienza in azienda, nonostante la volontà di quest’ultima di proseguire il percorso insieme, decidano di **andare a lavorare in altre realtà**, vanificando quindi in qualche modo (dalla prospettiva dell’azienda) l’investimento di tempo e risorse che è stato fatto.

**Figura 2.** Punti di forza, criticità, opportunità e rischi associati all’apprendistato di primo livello



### 3.2.4 Chi sono gli apprendisti

Un fattore chiave capace di determinare il grado di successo complessivo dell'esperienza di apprendistato di primo livello è rappresentato dalla **selezione degli studenti**.

In termini di criteri di selezione, le imprese dichiarano di focalizzarsi maggiormente sulle **qualità umane** individuali piuttosto che sulle conoscenze e capacità tecniche (che, come evidenziato in precedenza, talvolta reputano non adeguate) e, tenendo conto della giovane età degli apprendisti, gli enti di formazione sottolineano che anche alcune caratteristiche che potrebbero sembrare banali, come il fatto che il ragazzo minorenni possa raggiungere il luogo di lavoro in autonomia (in bicicletta, motorino o con i mezzi pubblici) diventano rilevanti. Le citazioni che seguono ben esplicitano dove si focalizza l'attenzione dell'azienda nel momento della selezione:

*“Le prime cose che guardiamo sono la serietà, l’etica del lavoro, la voglia di imparare e il rispetto delle regole che ti fanno capire il livello di maturità e di potenziale futuro della persona...la dimensione tecnica si considera solo in seconda battuta”* (Impresa\_8);

*“Per noi i criteri sono molto semplici: attenzione, puntualità, precisione e passione per il lavoro manuale”* (Impresa\_5);

*“Certo un po’ di tecnica di base serve, poi però contano soprattutto la affidabilità, dato che gli affideremo dei pezzi veri di lavoro da fare, e la persona che deve essere per bene, brava e solida”* (Impresa\_2);

*“Oltre al match di competenze, ci sono cose come gli orari, i trasporti...insomma, la fattibilità concreta conta”* (Focus group\_Enti di formazione).

Per le aziende che hanno un approccio strategico, e non semplicemente tattico, il processo di selezione può beneficiare della successione di esperienze che si fanno in partnership con la scuola. A tal proposito, si riporta di seguito la breve descrizione di una potenziale buona pratica intercettata:

*“Abbiamo ospitato alcuni ragazzi in alternanza scuola-lavoro per circa tre settimane, facendogli vedere un po’ tutto il processo aziendale; abbiamo individuato il più ‘sveglio’ del gruppetto e lo abbiamo scelto per l’apprendistato...quando è arrivato già ci conosceva e abbiamo potuto inserirlo direttamente nell’area di suo maggiore interesse così da lavorare fin da subito sulla sua motivazione”* (Impresa\_7).

Allo stesso tempo emerge con una certa nitidezza la differenza sia per l'azienda, sia per gli studenti tra alternanza scuola-lavoro e apprendistato di primo livello:

*“Sono anni che facciamo l’alternanza, ma i ragazzi sono piuttosto immaturi e non vi è il tempo materiale per coinvolgerli in una progettualità utile a imparare”* (Impresa\_4).

Viene anche sottolineato il fatto che per gli studenti la prospettiva di lungo termine dell'apprendistato è decisamente più responsabilizzante:

*“Mentre l’alternanza è un’esperienza ‘spot’ che, al di là delle migliori intenzioni, rischia di finire in un parcheggio temporaneo, l’apprendistato invece è un percorso vero e proprio di apprendimento che impegna maggiormente entrambe le parti in causa”* (Impresa\_1).

In questa fase è nuovamente importante l'esistenza di una **relazione di fiducia** con l'ente formativo soprattutto se l'azienda non ha il tempo o l'*expertise* interna disponibile per la selezione. Inoltre, l'ente ha la possibilità di osservare da vicino i ragazzi e può preliminarmente individuare il gruppo di coloro che mostrano caratteristiche e interessi vicini a quelli dell'azienda. Per l'azienda, questo lavoro è molto utile e facilita la strada del processo di selezione:

*“Ci siamo fidati e lo abbiamo preso quasi al buio, la scuola ci conosce, sa che genere di azienda siamo ed eravamo certi che ci avrebbero mandato la persona giusta; il professore in particolare ha fatto un ottimo lavoro di orientamento dello studente”* (Impresa\_5);

*“Questo istituto formativo è per noi un canale sicuro di ingresso, sanno chi presentarci”* (Impresa\_6).

Dunque, è fondamentale la relazione di fiducia che si costruisce nel tempo attraverso collaborazioni a molteplici livelli:

*“Con l’istituzione formativa abbiamo una collaborazione di lunga data, tramite stage e visite...c’è un canale aperto tra le parti e soprattutto sappiamo che i loro studenti hanno*

*respirato aria di azienda fin dai primi anni, sono già sgrezzati e questo ci aiuta molto”* (Impresa\_3).

Il **doppio status dell'apprendista**, allo stesso tempo lavoratore e studente, non viene osservato come elemento di possibile criticità né dalle aziende, né dagli enti di formazione. Al contrario, dentro a questa commistione di ruoli **risiedono molte opportunità** non soltanto per i ragazzi stessi, ma anche per le aziende che - di fronte all'ingresso di queste figure 'ibride' - sono stimolate a osservare, imparare e mettersi in discussione: *“Quando entra qualcuno che ha una nuova condizione, porta a metterci in discussione”* (Impresa\_9).

Rispetto alle caratteristiche degli apprendisti, da parte degli enti di formazione vengono sollevati alcuni punti di attenzione che è importante riprendere. Innanzitutto, la **singularità dei percorsi**: fondamentale, come già anticipato, è il lavoro di osservazione che gli enti svolgono e a partire dal quale emergono le competenze, le caratteristiche individuali, i bisogni dei singoli a partire dai quali vengono messi in campo percorsi altamente individualizzati. Come già commentato, questo sforzo di individualizzazione risulta fondamentale per la buona riuscita dei percorsi e consente spesso di portare alla qualifica anche lo studente che potrebbe avere maggiori difficoltà in aula e che, al contrario, inserito in un ambiente lavorativo in cui sente di potersi mettere in gioco dà il meglio di sé. L'attività di osservazione, che l'ente di formazione fa in preparazione dell'accompagnamento dell'impresa alla selezione dell'apprendista, diventa un lavoro propedeutico all'avvio dell'esperienza in apprendistato, affinché i ragazzi abbiano ben chiaro che quello in cui vanno a inserirsi è un vero e proprio contesto di lavoro, con regole molto diverse da quelle della scuola:

*“Gli devi spiegare bene che è un lavoro a tutti gli effetti o rischiano di confonderlo con la scuola e pensano di fare quello che vogliono”* (Focus group\_Enti di formazione).

L'osservazione prosegue poi lungo tutto il corso dell'esperienza. Talvolta, anche la famiglia dei ragazzi viene chiamata in causa perché nel complesso l'ambiente in cui l'apprendista è inserito sia effettivamente di supporto e gli attori che ne fanno parte abbiano ben chiare le caratteristiche e gli obiettivi dell'esperienza di apprendistato.

### **3.2.5 Il tutoraggio**

Il tema del tutoraggio è emerso molte volte nel dialogo con gli intervistati: la **figura del tutor** è un tassello importante perché accompagna passo dopo passo l'apprendista nel suo percorso di crescita.

È già stata evidenziata la rilevanza del lavoro di supporto continuo che il tutor formativo svolge sia nei confronti dell'azienda - con la quale ha contatti costanti - sia nei confronti dell'apprendista.

Per quanto riguarda il tutor aziendale, invece, innanzitutto va sottolineato che l'azione di tutoraggio poggia su un importante presupposto, vale a dire che in nessuna delle aziende incontrate i ragazzi sono stati messi a “far fotocopie e perdere tempo” o considerati della “manodopera a basso costo da sfruttare”. L'obiettivo è **l'apprendimento di un lavoro nel suo complesso** e l'acquisizione della capacità di svolgerlo in, almeno parziale, autonomia. Per queste ragioni, il tutoraggio è un processo che si snoda lungo due direttrici, una tecnica e una sociale.

Dal punto di vista tecnico, il ragazzo è chiamato ad acquisire piano piano gli strumenti e le metodologie tipiche del mestiere:

*“Si parte, ad esempio, affidandogli la modifica di un disegno già esistente e poi, dopo qualche mese, lo si mette alla prova in autonomia nell'utilizzo di Autocad 3D”* (Impresa\_1).

Secondo i tutor incontrati è essenziale che gli apprendisti siano in grado di applicare le teorie e di utilizzare sul lavoro quanto imparato in una logica di **apprendimento on the job**:

*“Il momento on the job è cruciale, quando i ragazzi mettono mano a un disegno o cominciano a utilizzare una macchina si responsabilizzano e danno il meglio e magari quelle stesse nozioni che a scuola risultavano noiose qui acquisiscono un senso” (Impresa\_4).*

I momenti di formazione in aula sotto la responsabilità del datore di lavoro, tendenzialmente, si limitano ai moduli obbligatori in materia di sicurezza e a poco altro.

Dal punto di vista sociale, l'apprendista entra un po' alla volta a far parte di una **comunità organizzativa e professionale** di cui deve imparare le regole, gli stili comportamentali e le corrette abitudini:

*“Situazioni molto diverse come mangiare in mensa con i colleghi o poter beneficiare dell'aiuto dei più esperti, grazie al fatto che si lavora in open space, contribuiscono a generare senso di appartenenza al reparto e all'azienda, ma anche consapevolezza di far parte di una famiglia professionale” (Impresa\_5).*

Il tutor diventa quindi da questo punto di vista una sorta di **maestro di vita**:

*“È come avere un bambino da crescere, gli devi spiegare tutto con semplicità, non solo gli aspetti tecnici, ma soprattutto le relazioni con gli altri, come vivere in una comunità organizzativa” (Impresa\_7).*

Tutto ciò ha anche un impatto sulla scelta dei tutor che devono avere precise **caratteristiche umane e relazionali**, al di là della competenza specifica in un determinato ambito, a partire da una vera e propria vocazione a insegnare:

*“Il nostro tutor, oltre a essere un eccellente progettista, è portato per questo ruolo: è paziente, solido e sa comportarsi come un papà, cosa indispensabile di fronte a un ragazzo molto giovane e per tanti versi ancora acerbo come persona” (Impresa\_9).*

A fronte di apprendisti non del tutto maturi e responsabili vista la giovane età, la **dimensione educativa** nel rapporto interpersonale con l'apprendista è essenziale:

*“Se accetti di fare il tutor poi devi andare fino in fondo, insegnare loro il rispetto per i colleghi senior, l'importanza dell'affidabilità quando ti viene dato un lavoro...farli crescere anche come persone oltre che come tecnici” (Impresa\_3).*

Come lo è anche l'assunzione di responsabilità:

*“Ci vuole molta attenzione, sono ragazzi inesperti e tu sai che devono arrivare ogni giorno a sera con tutte le dieci dita delle mani attaccate” (Impresa\_8).*

In parallelo è evidente la grande soddisfazione dei tutor per i progressi e i successi degli apprendisti, elemento che ha un forte **valore motivazionale** dei tutor stessi:

*“È una bella esperienza, i ragazzi si sporcano le mani, applicano le cose nella concretezza, apprendono e vedi che sono felici e questo per me è molto bello” (Impresa\_6).*

E ancora:

*“Quando vedi che impara è una gioia unica!” (Impresa\_1).*

Il punto chiave per un tutor è pertanto non limitarsi all'insegnamento tecnico, quanto essere consapevole di svolgere un ruolo di vero e proprio **'insegnante di vita'** che fa da esempio su tante piccole cose (orari, comportamenti, rispetto delle regole) accompagnando il giovane verso la maturità e l'età adulta, rendendolo pronto per il mondo del lavoro.

Una modalità diffusa per avviare al meglio il percorso è quella di prevedere in fase iniziale una breve **job rotation** che consenta all'apprendista di vedere le diverse lavorazioni e fasi dell'attività produttiva, comprendendo il processo a cui contribuisce nella sua globalità:

*“Dalla cosa più banale di capire dove si trovano i diversi uffici e reparti, a chi sono i colleghi fino a conoscere le diverse macchine e strumenti di lavoro” (Impresa\_4).*

Questa fase è utile al ragazzo per farsi un'idea di cosa dovrà fare, ma anche all'azienda che ha fin da subito l'occasione di verificare il livello di preparazione di base acquisita a scuola e in parallelo in quale reparto sia meglio inserirlo.

### 3.3 Riflessioni conclusive

I racconti degli intervistati, sia sul fronte aziendale, sia su quello degli enti di formazione in merito allo strumento dell'apprendistato di primo livello restituiscono in termini generali una **visione molto positiva**. Parole come opportunità, occasione, novità, vantaggio sono ricorrenti e restituiscono l'idea di uno strumento che offre non soltanto una grande opportunità di apprendimento e socializzazione al lavoro ai ragazzi, ma anche la possibilità per le imprese di cogliere questa esperienza come occasione per 'guardarsi dentro', mettersi in discussione, imparare qualcosa di nuovo. È innegabile che alcuni aspetti di criticità siano stati sollevati - si pensi soltanto al carico di lavoro richiesto per seguire e guidare passo per passo gli apprendisti, da parte dell'azienda, e a quello richiesto agli enti di formazione per costruire percorsi il più possibile individualizzati e monitorarli quotidianamente - ma questi non superano i punti di forza che gli intervistati riconoscono allo strumento.

Al di là della generale visione positiva emersa dai dati raccolti, c'è un tema che è importante sottolineare in chiusura: il fatto che intorno allo strumento dell'apprendistato di primo livello si sviluppino esperienze di valore è il frutto di alcune condizioni. Nello specifico - dal racconto degli intervistati - appare evidente che, perché questo dispositivo possa 'dare i suoi frutti', è importante che vi sia una **cultura condivisa dalle imprese** che consenta di comprendere la vera natura formativa dello strumento e le sue potenzialità. Si tratta di una cultura che si è andata sviluppando nel tempo grazie al lavoro degli enti di formazione che, comprendendo l'importanza del fatto che le imprese abbiano una certa sensibilità verso la formazione dei propri addetti, hanno lavorato affinché questa sensibilità crescesse. Tale cultura crea, dunque, i presupposti di base perché le esperienze possano considerarsi di successo.

Non soltanto gli enti di formazione e le imprese sono parte di questo sistema culturale condiviso, ma ne entrano a far parte anche gli **apprendisti** stessi e le loro **famiglie**. I primi infatti sono chiamati a comprendere che l'apprendistato di primo livello rappresenta una vera e propria esperienza di lavoro, molto diversa da quella scolastica, con regole proprie che devono essere rispettate. Le famiglie, invece, nel contatto con gli enti di formazione e talvolta con le imprese comprendono la rilevanza che l'esperienza può avere per il percorso di crescita del ragazzo, al di là dei guadagni non elevati, e per lo sviluppo delle sue competenze.

Nel complesso, dunque, questo sistema culturale si configura come un **insieme di significati** associati all'esperienza dell'apprendistato di primo livello che consentono agli attori in campo di comprendere appieno la natura dello strumento e sfatare alcuni possibili pregiudizi ad esso associati - per esempio, che si tratti soltanto di una via per risparmiare, da parte delle imprese o che sia un'esperienza molto simile a quella della scuola, per i ragazzi.

Operano intorno agli enti di formazione e alle imprese anche altre figure professionali, come i commercialisti o i consulenti del lavoro, rispetto ai quali essere parte di questo sistema culturale è altrettanto importante. Ancora una volta, gli enti di formazione svolgono un ruolo 'educativo' fondamentale ed esprimono la necessità che vi sia **maggior informazione** di tutto il sistema che ruota intorno a questo dispositivo sulle sue caratteristiche fondamentali e sulle modalità di gestione ad esso associate. In questo senso, si apre un potenziale spazio importante di protagonismo per le associazioni di rappresentanza delle imprese, che possono certamente giocare un ruolo chiave nella diffusione di informazioni e nella formazione sui temi legati all'apprendistato di primo livello.

La cultura condivisa si crea attraverso **relazioni continuative e di fiducia** che legano in particolare imprese e enti di formazione e che si materializzano anche nel lavoro di monitoraggio costante che il tutor formativo svolge. Sono relazioni che facilitano i compiti quotidiani associati alla gestione di questo dispositivo - si pensi al supporto che gli enti di formazione offrono alle imprese per la selezione degli apprendisti, per fare solo un esempio - e che creano i presupposti perché le esperienze si rivelino poi di successo. In una relazione fiduciaria, infatti, è più facile che il *match* tra le competenze dell'apprendista e le esigenze dell'azienda sia efficace e che laddove sorgano problemi nel corso dell'esperienza questi vengano alla luce e siano risolti attraverso la collaborazione.

Ci sono poi altre relazioni, altrettanto significative, come quella tra la figura del tutor d'impresa e dell'apprendista, ma anche tra l'apprendista e l'impresa nel suo complesso che, come menzionato, viene spesso sollecitata dall'ingresso del giovane lavoratore a mettersi in discussione e a rileggere in chiave innovativi i propri processi. Se la cultura condivisa si costruisce grazie a questo sistema di relazioni, al contempo le relazioni assumono una natura positiva anche grazie ai significati che di base gli attori condividono. Si tratta di variabili e non di dati di fatto: cultura e relazioni sono il frutto di un lavoro continuo e costante da parte degli enti di formazione, di investimenti che guardano al medio-lungo periodo da parte delle imprese, dell'impegno degli apprendisti supportati anche dalle loro famiglie.

È possibile, dunque, sostenere che intorno allo strumento dell'apprendistato di primo livello emerga un **network** formato da due livelli di nodi: da un lato, una rete di attori che interagiscono tra di loro; dall'altro un insieme di significati che vengono messi in campo dagli attori stessi. Una volta che questi due livelli del *network* si attivano e grazie a un lavoro di costante 'manutenzione' (agito in particolare dagli enti di formazione), questo dispositivo può esprimere appieno le sue potenzialità.

La diffusione di maggiori informazioni sulle caratteristiche dello strumento e sulla sua gestione non può che, in ottica futura e come auspicato dagli intervistati, far subire **una lievitazione positiva** a questo *network* e dunque supportare la crescita quantitativa e qualitativa alle esperienze di apprendistato di primo livello.



Elenco dispense pubblicate:

- "Priorità strategiche settore trasporti" N° 01/2018
- "Unioni civili e convivenze di fatto" N° 02/2018
- "Congedi di maternità e paternità Congedi parentali" N° 03/2018
- "Assunzioni Agevolate" N° 04/2018
- "Ammortizzatori Sociali - La gestione della NASpl" N° 05/2018
- "ISO9001@Impresa 4.0 - Due leve al servizio della competitività" N° 06/2018
- "Il distacco dei lavoratori all'estero" N° 07/2018
- "I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2018" N° 08/2018
- "Chimica e trattamenti delle superfici elastomeriche" N° 09/2018
- "Gli ammortizzatori sociali e le politiche attive del lavoro" N° 10/2018
- "Il Ruolo e il Valore della Certificazione Volontaria nella Prevenzione dei Reati Ambientali" N° 11/2018
- "General Counsel Talks I contributi della Legal Community di Assolombarda" N° 12/2018
- "L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa: Dis-Coll" N° 13/2018
- "Guida pratica alla predisposizione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro" N° 14/2018
- "Previdenza Complementare" N° 15/2018
- "Art Bonus" N° 16/2018
- "New jobs e new skills. Gli ITS come "laboratorio" per sviluppare insieme nuovi lavori e nuove competenze" N° 01/2019
- "La procedura delle dimissioni on-line" N° 02/2019
- "L'ingresso in Italia dei lavoratori stranieri" N° 03/2019
- "Rappresentatività sindacale in azienda. Aspetti sindacali e giurisprudenziali" N° 04/2019
- "Oltre il cliente: le parti interessate. Dall'ascolto al passaparola" N° 05/2019
- "Trasferimento d'azienda: aspetti sindacali e giurisprudenziali" N° 06/2019
- "I numeri per le Risorse Umane - Edizione 2019" N° 07/2019
- "Trasferta e Trasferimento" N° 08/2019
- "La gestione della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori all'estero" N° 09/2019



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

