

Apprendistato I livello, quali sono le tutele per lo studente lavoratore

(Fonte: <https://www.pensionioggi.it/>)

I chiarimenti in una circolare riepilogativa del Ministero del Lavoro. frutto del dialogo tra Regioni, parti sociali ed economiche e gli enti del sistema pubblico italiano. Nel documento il focus sull'obiettivo dello strumento, che permette ai giovani tra i 15 e i 25 anni di conseguire un titolo di studio tramite un percorso di formazione duale finalizzato all'inserimento in azienda.

L'apprendistato di primo livello rende il giovane studente e lavoratore, due qualifiche non alternative, ma complementari tra loro. In particolare per lo svolgimento dell'attività lavorativa e della formazione interna il giovane ha diritto alle tutele del rapporto di lavoro (retribuzione, tutela della malattia, maternità disoccupazione, tutela contro gli infortuni sul lavoro e, naturalmente, quella previdenziale); nello svolgimento dell'attività di formazione esterna il giovane è uno studente a tutti gli effetti e il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligazione. Lo spiega il ministero del lavoro nella [circolare n. 12/2022](#) al termine di un lungo confronto con Inps, Inail, Anpal, Inapp e Regioni per superare le criticità che ostacolano le assunzioni con «apprendistato di primo livello» e per fornire al contratto un «ruolo strategico nei sistemi di alternanza scuola lavoro», come richiesto dall'Ue.

Apprendistato di I livello

Si tratta un contratto di lavoro rivolto a soggetti tra i 15 e i 25 anni inseriti in un percorso scolastico e/o formativo svolta, in parte, presso un'istituzione formativa che eroga la «formazione esterna» e in parte presso un'impresa che eroga la «formazione interna». Il tutto con l'obiettivo di sviluppare nell'interessato le necessarie competenze utili all'inserimento nel mondo del lavoro. La [circolare](#) precisa che, per i giovani ancora in **obbligo d'istruzione** o in diritto-dovere all'istruzione e formazione, l'apprendistato è l'unica via per stipulare un rapporto di lavoro.

La documentazione necessaria

Innanzitutto il Ministero ricorda che sono **tre i documenti** (tutti integrati alla luce dei chiarimenti forniti dalla circolare) **obbligatori dell'apprendistato**:

- il «Protocollo formativo» che contiene compiti e responsabilità dell'istituzione formativa e dell'impresa, relativamente all'esecuzione del piano formativo dell'apprendista;
- il «Piano Formativo Individuale» (PFI) contenuto nel contratto di lavoro e che può essere modificato nel corso del rapporto di lavoro in base agli obiettivi formativi raggiunti;
- Il «Dossier individuale», compilato nel corso del periodo formativo, per la valutazione delle attività svolte e la verifica dell'efficacia del percorso formativo.

La durata

Il contratto di apprendistato di primo livello ha una durata **minima di 6 mesi e una durata massima pari alla durata ordinamentale dei relativi percorsi formativi (1,2,3 e 4 anni)**. Quale termine conclusivo del periodo formativo, anche ai fini dell'accertamento ispettivo, si considera la **data di pubblicazione degli esiti dell'esame finale**, dopo il quale possono verificarsi le seguenti circostanze:

- **prosecuzione del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato;**
- **proroga del contratto di apprendistato di primo livello;**
- **trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante;**
- **recesso dal contratto di apprendistato di primo livello.**

Ad ogni modo, **l'istituzione formativa deve comunicare formalmente al datore di lavoro, tramite PEC, l'esito dell'esame nel più breve tempo possibile e comunque non oltre tre giorni dalla pubblicazione degli esiti dell'esame finale, in modo da consentire l'eventuale proroga o trasformazione del contratto entro i cinque giorni previsti per la comunicazione obbligatoria. I termini per il recesso o la prosecuzione comunque decorrono dalla data di pubblicazione degli esiti.**

Nella valutazione e alla certificazione delle competenze il tutor aziendale e quello dell'istituto sono tenuti ad indicare nel PFI le attività svolte e le competenze acquisite come previsto dagli standard formativi di riferimento.

Doppio Status studente/lavoratore

Una volta assunto il giovane assume lo status di «apprendista» cioè veste due ruoli, quello di studente e lavoratore. Si tratta, spiega il Ministero, di due dimensioni non alternative **ma complementari** tra loro. **Da ciò discende che l'apprendista durante l'attività lavorativa in azienda ha diritto alla relativa retribuzione e contribuzione oltre a tutte le tutele previste per i lavoratori subordinati, ovvero:**

- **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;**
- **assicurazione contro la malattia;**
- **assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;**
- **maternità;**
- **assegno familiare;**
- **assicurazione sociale per l'impiego.**

Per le ore di formazione interna, a carico del datore di lavoro, è riconosciuta all'apprendista una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, fatte salve le diverse previsioni

dei Ccnl. Per le ore di **formazione esterna**, invece, il datore è assolto da ogni obbligo retributivo.

Tutela Inail

Il Ministero precisa ancora che, **con riguardo all'assicurazione obbligatoria per gli infortuni sul lavoro, gli apprendisti hanno piena tutela che copre tutti i casi d'infortunio compreso quello in itinere**. La tutela è a carico del datore di lavoro nel periodo in cui l'apprendista lavora e svolge formazione interna; è a carico dell'istituzione formativa nei periodi in cui l'apprendista svolge formazione esterna, in qualità di studente.

Altre tutele

In caso di **malattia, maternità e altre cause di sospensione involontaria** del rapporto di lavoro, l'apprendista giustifica la propria assenza:

- da studente, con le regole dell'istituzione formativa = per le giornate di assenze in cui c'era in programma lo svolgimento di attività di formazione esterna;
- da lavoratore, con le regole dei «dipendenti» (legge e Ccnl) = per le giornate di assenza in cui c'era in programma lo svolgimento di formazione interna o di lavoro in azienda.

Infine, per le «sospensioni involontarie del rapporto di lavoro», il piano formativo individuale può prevedere anche modalità di erogazione di formazione a distanza.

Apprendistati Transregionali

Infine, in merito alla possibilità che l'apprendista sia assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa situata in regione diversa da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna, il ministero precisa che «non si rileva un dettato normativo che vieti tale facoltà». In tal caso, per gli aspetti riferiti alla formazione, la disciplina regionale di riferimento è quella della sede dell'istituzione formativa in cui viene erogato il percorso.

Documenti

[Circolare n.12 del 06/06/2022](#)

Il contratto di apprendistato di primo livello, ai sensi dell'articolo 43 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e del Decreto interministeriale 12 ottobre 2015

Approfondimenti

[Apprendistato di I livello, via libera allo sgravio del 100% per tre anni](#)