RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di MARIA ROSA GHEIDO

Contratti di apprendistato

Le indicazioni del Ministero del Lavoro sul contratto di apprendistato di primo livello.

Nella **proposta di Raccomandazione 2020/0137** si sottolinea che la ripresa economica dopo la crisi della Covid-19 offre l'opportunità di accelerare le riforme dell'IFP e rafforzarne la resilienza, in particolare mediante la **digitalizzazione dell'offerta formativa** e dei metodi di apprendimento, per dare una risposta rapida alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro.

Il documento ribadisce il principio secondo il quale le qualifiche sono costituite da unità di risultati dell'apprendimento (**creazione di moduli**). Questo elemento è ritenuto un prerequisito per aumentare la flessibilità dei programmi di IFP e facilitare la convalida come mezzo per incrementare il ricorso allo sviluppo delle competenze e alla riqualificazione ed è altresì utile per facilitare la mobilità dei discenti dell'IFP e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento conseguiti durante i periodi di mobilità. Nello specifico, l'apprendimento basato sul lavoro e sugli apprendistati in particolare costituisce un approccio efficace per garantire che l'IFP sia rilevante per il mercato del lavoro.
In questo contesto si inserisce la **circolare 6.06.2022, n. 12** , con cui il Ministero del Lavoro fornisce linee guida condivise con Inps, Inail, Inl, Anpal e le parti sociali e dà alcuni chiarimenti relativi alla predisposizione del **piano formativo** e alla valutazione e certificazione delle competenze nel contratto di apprendistato di 1° livello.
La finalità del contratto è il **conseguimento di un titolo di studio** della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo " *duale* " che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la "formazione esterna" e in parte presso un'impresa che eroga la " *formazione interna* ". Particolarmente interessante è l'identificazione del momento conclusivo del percorso: in coerenza con il ruolo assegnato al piano formativo, si assume quale termine conclusivo, anche ai fini dell'accertamento ispettivo, la pubblicazione degli **esiti dell'esame finale** sostenuto dall'apprendista. A decorrere da tale termine, si possono verificare le seguenti fattispecie: **prosecuzione** del contratto di apprendistato di primo livello come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 42, c. 4, D.Lgs. 81/2015); **proroga** del contratto di apprendistato di primo livello (art. 43, c. 4, D.Lgs. 81/2015 e art. 4, c. 2, lett. a) e b), D.M. 12.10.2015); **trasformazione** del contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante (art. 43, c. 9, D.Lgs. 81/2015); **recesso** dal contratto di apprendistato di 1° livello (art. 42, c. 4, D.Lgs. 81/2015).Diventa quindi essenziale che il **tutor formativo** e il **tutor aziendale** indichino, nel piano formativo individuale, le attività e le competenze quali altrettanti risultati di apprendimento integrativi a quanto previsto dagli standard formativi di riferimento per le attività di formazione interna ordinamentale e predispongano, in itinere e a conclusione del percorso, un **dossier individuale** dell'apprendista, funzionale a un successivo accesso ai servizi di individuazione, validazione e certificazione delle competenze, predisposti dagli enti titolari di riferimento della qualificazione oggetto del contratto.
Particolare attenzione riserva la circolare in argomento allo schema di **protocollo tra datore di lavoro ed ente formativo** , con la precisazione peraltro che la norma non vieta che un apprendista sia assunto da un datore di lavoro con sede legale e/o operativa situata in una **Regione diversa** da quella dell'istituzione formativa che eroga la formazione esterna.
Il Ministero riconosce la possibilità per i **familiari** che svolgono attività non occasionale in favore del coniuge, parente o affine, di instaurare rapporti di lavoro subordinato con contratto di apprendistato di 1° livello, senza incorrere in sanzioni o provvedimenti di disconoscimento del rapporto. È questa una ipotesi di lavoro interessante anche se viene sottolineato che, a fronte della **presunzione di gratuità** dei rapporti di lavoro tra familiari, sussiste l'onere della prova della subordinazione in capo al datore di lavoro, anche nella fattispecie dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.).
Sta ora agli enti formativi e alle parti sociali, e perché no, ai professionisti, guardare con attenzione a questa tipologia contrattuale, ricordando i seguenti aspetti: il contratto di apprendistato di 1° livello è rivolto a soggetti che hanno compiuto i **15 anni** di età, sino al compimento dei 25 anni, iscritti e inseriti all'interno di un percorso scolastico e/o formativo; la finalità del contratto è il conseguimento di un titolo di studio della formazione secondaria di secondo grado, tramite un percorso formativo *"duale"* che si realizza in parte presso un'istituzione formativa che eroga la " ***formazione esterna*** " e in parte presso un'impresa che eroga la " *formazione interna* "; elemento essenziale del contratto è la formazione, quale strumento prioritario per sviluppare l'acquisizione di competenze dei soggetti coinvolti, al fine di favorire il loro inserimento nel mercato del lavoro; la dimensione formativa coincide con la **durata**

Riproduzione vietata - martedì 14 giugno 2022