

Peculiarità di svolgimento del rapporto di lavoro nell'apprendistato

L'apprendistato è un rapporto di lavoro subordinato **caratterizzato dall'elemento della formazione quale condizione essenziale e indispensabile.**

Lo svolgimento del rapporto di lavoro, pertanto, segue le comuni regole presenti in materia di lavoro subordinato ma con alcune **eccezioni.**

Di seguito si elencheranno **peculiarità** proprie di tale tipologia di rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'art. 2, c. 4, del D.Lgs. n. 66/2003 gli **apprendisti maggiorenni sono stati assimilati agli altri lavoratori**, pertanto ad essi sono applicate le regole generali in tema di orario di lavoro, ferie e riposi settimanali.

In sostanza la nuova disciplina in materia di orario di lavoro supera quanto previsto dalla legge n. 25/1955 la quale stabiliva un orario di 8 ore giornaliera, non più di 44 ore settimanali e anche limiti in materia di straordinario e di lavoro notturno.

Agli **apprendisti minorenni**, esclusi dal campo di applicazione del D.Lgs. n. 66/2003, sono invece **confermate le limitazioni previste dalla legge n. 977/1967** per gli adolescenti, ossia:

- 8 ore giornaliera e 40 settimanali;
- l'orario di lavoro non può durare senza interruzione per più di 4 ore e mezza o minor periodo disposto dall'ufficio ispezioni della DPL;
- le ferie maturano come tutti gli altri lavoratori nella misura minima di 4 settimane (le giornate di ferie non possono essere inferiore ai 30 giorni per apprendisti di età inferiore a 16 anni).

Relativamente all'**orario di lavoro notturno** è bene distinguere la disciplina applicabile agli apprendisti minorenni da quella applicabile agli apprendisti maggiorenni:

- agli apprendisti minorenni è fatto divieto di lavoro notturno, consistente nel periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6, o tra le ore 23 e le ore 7 (art. 10 del D.Lgs. n. 345/1999);
- per gli apprendisti maggiorenni il divieto di lavoro notturno, a decorrere dal 29 aprile 2003, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 66/2003, è stato rimosso.

Orario di lavoro

Part-time

Secondo quanto indicato dal Ministero del lavoro con circolari n. 102/1986 e n. 9/2004, **l'apprendistato non è incompatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale**, sempreché la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire il raggiungimento delle finalità formative ovvero di adattamento delle competenze professionali.

Tuttavia il dicastero con nota 13.12.2006, n. 7209 ha precisato che, pur non sussistendo alcun limite di orario minimo settimanale da osservarsi nella stipula del contratto di apprendistato, **il periodo di attività formativa non può essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro**.

In linea generale è permesso all'apprendista anche di svolgere **contemporaneamente due rapporti part-time** con differenti datori di lavoro, fermo restando il rispetto:

- delle ore, non riproporzionabili, di formazione minima obbligatoria;
- dei limiti di orario di lavoro posti a tutela del lavoratore come disciplinati dal D.Lgs. n. 66/2003 e in particolare della durata massima settimanale dell'orario di lavoro (48 ore settimanali in media).

In tale circostanza si ricorda tuttavia che il Ministero del lavoro con circolare n. 8/2005 ha precisato che “il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso”.

Periodo di prova

Il periodo di prova è permesso purché nel rispetto delle regole di cui all'art. 2096 c.c.



Normativa

Articolo 2096 Codice civile – Assunzione in prova

L'assunzione del prestatore di lavoro per un periodo di prova deve risultare da atto scritto.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Tuttavia, in caso di contratto di apprendistato, il periodo di prova non può superare la durata di due mesi; al termine di tale periodo l'assunzione dell'apprendista diventa definitiva.

Obblighi dell'apprendista

L'art. 12, legge n. 25/1955 sancisce che l'apprendista è tenuto a:

- **osservare le norme contrattuali;**
- **obbedire all'imprenditore** o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- prestare nell'impresa la sua attività con **diligenza;**
- **comportarsi correttamente** con quanti operano nell'azienda;
- **frequentare i corsi di insegnamento** complementare, comportandosi in modo corretto e dimostrando obbedienza agli insegnanti i

quali sono tenuti a comunicare le assenze del giovane all'impresa (art. 20, D.P.R. 1668/1956).

Obblighi del datore di lavoro

- Ai sensi dell'art. 11 della legge n. 25/1955, il datore di lavoro ha l'obbligo di:
- **impartire o far impartire** nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'**insegnamento necessario** perché possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
 - **collaborare con gli enti** preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico;
 - **osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro** e retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;
 - **non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche** o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
 - **concedere un periodo annuale di ferie retribuite**;
 - **non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo**, né in genere a quelle a incentivo;
 - **accordare all'apprendista** senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i **permessi** occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e di vigilare perché l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza;
 - **accordare all'apprendista i permessi necessari** per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
 - **informare periodicamente la famiglia dell'apprendista** sui risultati dell'addestramento.



Il divieto di adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzione in serie non rientra più tra gli obblighi del datore di lavoro in quanto la lett. *l*) dell'art. 11, legge n. 25/1955 che lo prevedeva è stata abrogata dall'art. 85, c. 1, lett. *b*), D.Lgs. n. 276/2003, così come modificato dall'art. 19, D.Lgs. n. 251/2004.

Nei confronti degli apprendisti inferiori ai 18 anni sono applicabili i divieti stabiliti dalla legge n. 977/1967 circa il loro impiego in determinati lavori. Con riferimento al solo apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione l'art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 76/2005, pone a carico dei datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato ex art. 48, D.Lgs. n. 276/2003, l'obbligo di vigilare sull'adempimento del dovere di istruzione e formazione pena l'applicazione delle sanzioni relative al mancato assolvimento dell'obbligo scolastico.

Il **datore di lavoro**, in virtù dei principi generali in tema di responsabilità di cui agli artt. 2043 e 2048 cod. civ., **non è responsabile per i fatti illeciti commessi dal lavoratore apprendista**, spesso minorenne, durante il raggiungimento del luogo preposto all'attività formativa.

Diversamente, nel caso in cui l'apprendista, durante il percorso suddetto, sia oggetto di infortunio, si applica la disciplina relativa all'assicurazione INAIL in materia di *Infortunio in itinere*, prevista dall'art. 2, c. 3, D.P.R. n. 1124/1965

Responsabilità del datore di lavoro

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Finalità e applicabilità

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è disciplinato dall'art. 48, D.Lgs. n. 276/2003.

Il comma 1 dell'art. 48 precisa che il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione può essere instaurato:

- in tutti i settori di attività;
- per giovani e per adolescenti che abbiano compiuto, dal 1° settembre 2007, 16 anni (art. 1 c. 622, legge n. 296/2006 – Min. lav., prot. 25/I/0009799, 20.7.2007 – D.M. 22.8.2007, n 139).

A tal fine è bene precisare che per:

- adolescenti** si intendono i minori di età compresa tra i 16 e i 18 anni (principali destinatari di tale percorso) che abbiano assolto l'obbligo scolastico (10 anni);
- giovani** si intendono i soggetti di età compresa tra i 18 e i 25 anni.

Pertanto secondo la logica della Legge Biagi tale tipologia di apprendistato dovrebbe essere l'unica forma stipulabile a tempo pieno da parte di soggetti con meno di 18 anni che non siano in possesso di una qualifica professionale.

Tuttavia la mancata applicazione della riforma scolastica (legge n. 53/2003) non rende ancora pienamente operativo l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, pertanto in attesa della sua operatività, ai fini dell'instaurazione del rapporto di apprendistato con minori, si continuerà a utilizzare il c.d. vecchio apprendistato previsto e regolamentato dalla legge n. 25/1955.

Applicabilità per la Regione Lombardia

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dell'istruzione e la Regione Lombardia hanno sottoscritto in data 27 settembre 2010 un'intesa che permetterà agli studenti lombardi di 16 anni di ottenere un titolo di studio attraverso un contratto di apprendistato di primo livello, per adempiere al diritto-dovere di istruzione e formazione.

Tale accordo è il primo che rende operativo l'art. 48, D.Lgs. n. 276/2003.

Il piano formativo individuale, integrato nel contratto di apprendistato, prevede un monte ore di formazione di 400 ore l'anno. Il periodo complessivo è determinato in modo "congruo" in base alla qualifica da conseguire e sulla base dei crediti formativi già acquisiti. Trattasi di fatto di un percorso scolastico per il conseguimento di un titolo di studio e, precisamente, di una

qualifica professionale. È anche possibile il riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione (esterna o interna all'impresa), della qualifica professionale a fini contrattuali.

Per quanto riguarda l'**età limite**, l'intesa prevede che venga applicata la normativa che vige al momento della stipula del singolo contratto di lavoro. Attualmente sono interessati i giovani tra i 16 e i 18 anni ma è necessario ricordare che il **Collegato lavoro** definitivamente approvato dalla Camera dei Deputati prevede una modifica all'ambito soggettivo della predetta tipologia permettendo l'applicazione dell'apprendistato ex art. 48, D.Lgs. 276/2003 anche ai **quindicenni**.

Collegato lavoro



Normativa

Intesa tra Ministero del lavoro e Regione Lombardia

Percorsi formativi in apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione in attuazione dell'art. 48, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276

Le parti (*omissis*) convengono

1. di promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276;
2. di stabilire che, nella fase transitoria di cui all'articolo 27 comma 2 del decreto legislativo 226/2005, le qualifiche di riferimento per l'apprendistato di cui al punto precedente corrispondono alle figure e agli standard formativi di cui al decreto interministeriale 15 giugno 2010, anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione;
3. di stabilire altresì l'opportunità che, in attesa della trasposizione della presente intesa nella normativa contrattuale di riferimento e ferma restando l'autonomia delle parti sociali, i datori di lavoro possano fare riferimento ai trattamenti economici e normativi sin qui previsti dalla contrattazione collettiva in materia di apprendistato ex legge n. 196/1997 ovvero ex decreto legislativo n. 276/2003 proporzionalmente al monte ore di impegno formativo (400 ore) e al reale impegno lavorativo del giovane per quanto riguarda, in particolare, il trattamento retributivo;
4. che la prima fase di attuazione dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione ha la finalità di individuare un modello per il raggiungimento delle qualifiche professionali attraverso la valenza educativa e formativa del lavoro sviluppando idonei strumenti, modalità organizzative e didattiche, intensificando la relazione e la reale integrazione tra sistema educativo e mondo del lavoro e segnatamente tra teoria e pratica, tra lavoro come mezzo per la formazione e lavoro come fine della formazione per l'acquisizione delle competenze chiave di cittadinanza;
5. che Regione Lombardia mette a disposizione le risorse già definite nell'accordo regionale con le associazioni di rappresentanza del comparto artigiano, eventualmente integrate in funzione della dotazione di cui alla Finanziaria del 2010 che riserva una quota del 20 per cento delle assegnazioni alle Regioni per gli apprendistati di primo e terzo livello, al fine di sostenere il conseguimento degli obiettivi ovvero l'applicazione in altri settori produttivi;
6. che le attività oggetto della presente intesa potranno essere sviluppate anche in modo complementare e con il sostegno degli strumenti previsti in attuazione degli accordi siglati a livello nazionale e regionale tra Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, Regione Lombardia e Parti Sociali, finalizzati a sostenere il consolidamento e lo sviluppo delle potenzialità occupazionali della PMI artigiana, commerciale e turistica;
7. che l'attuazione della presente intesa sarà coordinata e monitorata da un apposito tavolo paritetico di coordinamento composto dai rappresentanti dei soggetti firmatari; nonché dalla cabina di regia regionale;
8. che decorsi quattro anni dalla firma della presente intesa procederanno a una valutazione degli esiti attraverso le risultanze fornite dal tavolo paritetico di coordinamento, per la prosecuzione delle attività.

ALLEGATO TECNICO

Obiettivo

Attivazione di percorsi formativi in apprendistato finalizzati a contrastare la dispersione scolastica e forme di sfruttamento della manodopera minorile con contratti irregolari o altre forme negoziali *contra legem*, nell'ottica della centralità della persona anche attraverso la valorizzazione di tutte le modalità formali, informali e non formali di apprendimento, compresi i percorsi di formazione in azienda, e il recupero del valore educativo e formativo del lavoro e del lavoro manuale in particolare.

In termini strategici l'intesa si propone di accreditare nelle fasce giovanili il principio dell'art. 35 della Costituzione («elevazione professionale dei lavoratori») attraverso un apprendistato che adoperi il lavoro come mezzo formativo per maturare un lavoro qualificato, secondo le direttive europee, sia sul piano tecnico-professionale, sia sul piano educativo e culturale ai fini dell'acquisizione delle competenze chiave di cittadinanza.

(Segue)

Oggetto

Regolamentazione dei profili formativi e delle modalità di apprendimento anche in assetto di lavoro per il raggiungimento delle qualifiche professionali attraverso l'apprendistato sviluppando idonei strumenti, modalità organizzative e didattiche, intensificando l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mondo del lavoro, il diritto di scelta della persona delle sedi e delle modalità dell'apprendimento fermo restando il diritto – dovere in capo alla Regione di verificare gli esiti e la qualità dei percorsi formativi ed educativi.

Destinatari

I percorsi formativi sono rivolti a giovani assunti con contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione ex art. 48 D.Lgs. 276/03. Con riferimento alla età del giovane trova applicazione la normativa di legge vigente al momento della stipulazione del singolo contratto di lavoro.

Durata

Il piano formativo individuale, parte integrante del contratto di apprendistato, specifica la durata del percorso formativo che, ai sensi del comma 4, lett. b), dell'articolo 48 del D.Lgs. 276/03, sarà determinata in modo "congruo" alla qualifica da conseguire, sulla base dei crediti formativi acquisiti.

Qualifiche e obiettivi di apprendimento

Ai sensi del comma 4, lett. a), dell'articolo 48 del D.Lgs. 276/03 il percorso in apprendistato di primo livello dà luogo al riconoscimento di una qualifica professionale ai sensi del decreto legislativo n. 226/2005, articolo 15. Le qualifiche conseguibili e i relativi obiettivi di apprendimento corrispondono in prima attuazione alle figure e agli standard formativi di cui al decreto interministeriale 15 giugno 2010.

Resta inteso che, ai sensi del comma 4, lett. d), dell'articolo 48 del D.Lgs. 276/03, è possibile altresì il riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali.

Piano formativo e monte ore di formazione

Il monte ore di formazione è definito di regola in 400 ore di formazione annue, interne o esterne alla azienda, secondo quanto previsto nel piano formativo individuale e certificate dalle istituzioni di cui all'articolo 24 della legge regionale 19/07, anche per il tramite degli enti bilaterali di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il piano formativo Individuale (PFI), parte integrante del contratto di apprendistato, comprende il bilancio delle competenze del soggetto, gli obiettivi da raggiungere con le rispettive modalità e tempi, coinvolgendo in maniera protagonista in questo percorso il giovane e la sua famiglia. Ai sensi del comma 4, lett. c), dell'articolo 48 del D.Lgs. 276/03, viene fatto rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni competenti.

Valutazione e certificazione

La certificazione di competenze intermedia (in caso di interruzione dei percorsi o di non ammissione agli esami finali) e finale (a seguito di superamento dell'esame conclusivo) è rilasciata secondo le modalità previste per i percorsi in diritto-dovere di istruzione e formazione nelle citate "Indicazioni regionali per l'offerta formativa in materia di istruzione e formazione professionale" e nel DD 9837 del 12/09/2008 "Approvazione delle procedure relative allo svolgimento delle attività formative dei soggetti accreditati al sistema di istruzione e formazione professionale della Regione Lombardia", anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Ai sensi del comma 4, lett. 6), dell'articolo 48 del D.Lgs. 276/2003 è prevista la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo.

Tutor

Al tutor è affidato il coordinamento generale delle diverse attività previste dal percorso formativo complessivo, in attuazione del piano formativo individuale dell'apprendista.

Il tutor deve essere in possesso dei requisiti richiesti dall'accreditamento regionale o dal D.M. 28.2.2000, ovvero in alternativa essere un Maestro artigiano ai sensi della D.G.R. n. 6563 del 13 febbraio 2008 ovvero a seguito di riconoscimento conferito dalle associazioni di categoria comparativamente più rappresentative sul piano nazionale anche nell'ambito della bilateralità per i percorsi di istruzione e formazione professionale in attuazione del diritto-dovere.

Il tutor si fa carico dell'affiancamento dell'apprendista durante l'intero percorso formativo con azioni di sostegno individuale, del monitoraggio e della valutazione delle attività e del raggiungimento degli obiettivi formativi previsti dal piano formativo individuale dell'apprendista.

Durata

La durata della predetta tipologia di apprendistato, ai sensi dell'art. 48, c. 2, non potrà essere superiore a 3 anni ed è determinata tenendo conto:

- della qualifica da conseguire;
- del titolo di studio;
- dei crediti professionali e formativi acquisiti;
- del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della legge 28.3.2003, n. 53.

Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.

A mente del comma del 3 dell'art. 48 la predetta tipologia di apprendistato è regolamentata dalle Regioni e dalle province autonome (d'intesa con il Ministeri del lavoro e dell'istruzione) nel rispetto dei seguenti principi:

- forma scritta del contratto, con l'indicazione:
 - 1) del piano formativo individuale;
 - 2) della qualifica da acquisire al termine;
- divieto di stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo;
- possibile recesso del contratto (con preavviso) al termine dell'apprendistato (durante il contratto il recesso è possibile solo per giusta causa o giustificato motivo);
- previsione di un monte ore di formazione esterna e interna all'azienda (le modalità saranno stabilite contrattualmente anche all'interno degli enti bilaterali);
- registrazione della formazione sul libretto formativo;
- presenza di un tutore con competenze adeguate.

Nell'art. 48, c. 8, **Collegato lavoro**, in attesa di pubblicazione in *Gazzetta Ufficiale*, è prevista la possibilità per i giovani di 15 anni di svolgere l'**ultimo anno di scuola obbligatoria mediante un percorso di apprendistato in azienda**.

In particolare, la norma prevede che l'**obbligo di istruzione**, fissato a **sedici anni**, possa essere assolto all'interno dei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è **regolamentato dall'art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003**.

La peculiarità della predetta forma di contratto di apprendistato, che si affianca all'apprendistato professionalizzante e all'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, **consiste nella componente formativa**, la quale è assolta mediante:

- a) **formazione formale in azienda**;
- b) **frequenza di corsi di scuola secondaria**, corsi universitari, corsi di alta formazione (compresi i dottorati di ricerca) e corsi per la specializzazione tecnica superiore;
- c) **formazione non-formale** consistente nell'attività lavorativa svolta presso l'azienda.

Campo di applicazione

Il campo di applicazione risulterà essere:

- **soggettivo**, quando riguarda giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (29 anni e 364 giorni);
- **oggettivo**, quando riguarda tutti i settori produttivi.



Normativa

Art. 50, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato per conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, per il conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17.5.1999, n. 144, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Forma del contratto

L'art. 50, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 prevede che, per quanto compatibili, si ritengono applicabili a detta i principi stabiliti dall'art. 49, c. 4.

Pertanto si deve ritenere che il **contratto di apprendistato di alta formazione** debba essere stipulato in **forma scritta** e debba contenere:

- l'**indicazione della prestazione oggetto** del contratto;
- il **piano formativo individuale**;
- il **titolo di studio da conseguire al termine dell'apprendistato** (per l'apprendistato professionalizzante si inserisce la qualifica da acquisire).

Durata

La norma che disciplina il contratto di apprendistato di alta formazione **non prevede alcun limite di durata, rimandando tale definizione alle regolamentazioni regionali** deliberate nel rispetto delle intese territoriali tra Regioni, parti sociali e istituzioni formative.

In caso di **manca**za della regolamentazione regionale le convenzioni stipulate tra il datore di lavoro e l'istituzione formativa potrà fissare la durata del contratto, nel rispetto dei vincoli posti dal conseguimento di un determinato titolo di studio.

Tramite l'applicazione di quanto stabilito dell'art. 49, c. 4, D.Lgs. n. 276/2003 si ritiene che all'apprendistato di alta formazione si applica la disciplina che:

- limita il sotto-inquadramento a due livelli inferiori alla categoria spettante;
- consenta l'applicazioni di retribuzione differente a seconda dell'anzianità;
- non consenta il compenso secondo le tariffe di cottimo.

Il datore di lavoro potrà recedere prima della scadenza del contratto in presenza di una giusta causa ovvero di un giustificato motivo, in tale caso l'apprendista avrà comunque diritto:

- al riconoscimento e alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti;
- alla registrazione sul libretto formativo del cittadino dei crediti formativi maturati.

Al termine del periodi di apprendistato, il datore potrà:

- a) mantenere in servizio l'apprendista con contratto a tempo indeterminato;
- b) recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c., ossia dando il preavviso nei termini e nei modi stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Gli **incentivi economici e normativi** applicabili all'apprendistato di alta formazione sono quelli propri del contratto di apprendistato:

- **agevolazione contributiva** consistente nell'applicazione dell'aliquota del 10% a carico azienda e dell'aliquota del 5,84% a carico del dipendente (o minor contribuzione secondo la forza aziendale, v. capitolo sugli aspetti contributivi dell'apprendistato);
- **sotto-inquadramento**.

Il comma 3 dell'art. 50, D.Lgs. 276/2003, afferma che, ferme restando le intese vigenti, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative.

In sostanza, **considerando la formazione quale elemento indispensabile per il contratto di apprendistato**, per poter instaurare un rapporto di apprendistato di alta formazione è necessario che le Regioni, a seguito di intese e accordi con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei

Inquadramento e retribuzione

Estinzione del contratto

Incentivi economici e normativi

Formazione e piano formativo individuale

prestatori di lavoro, le università e le altre istituzioni formative legiferino la materia ovvero, in assenza, che il datore di lavoro sigli apposite convenzioni con le università e le altre istituzioni formative.

Relativamente alla regolamentazione regionale, il Ministero del lavoro ha avuto modo di chiarire che:

- la **disciplina in materia di apprendistato di alta formazione può essere definita anche mediante un semplice accordo o convenzione con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano regionale, ovvero con le università o altre istituzioni formative, non essendo indispensabile un intervento normativo regionale (Min. lav., circ. n. 40 del 14.11.2004);
- **solo in presenza delle predette intese** (accordo o convenzione) **il datore di lavoro potrà assumere con contratto di apprendistato di alta formazione.**

Attualmente **non tutte le regioni hanno stipulato accordi o convenzioni** con gli attori richiesti dalla norma; tale immobilismo non ha permesso all'apprendistato di alta formazione di svilupparsi.

Le Regioni che hanno legiferato ovvero sottoscritto accordi in materia di apprendistato di alta formazione allo stato attuale sono le seguenti:

Accordi regionali

Regione	Disposizione
Veneto	D.G.R. n. 2626/2004 Accordo con parti sociali del 22.11.2004
Piemonte	L.R. n. 2/2006 Delibera regionale n. 44-14478/2004
Trento	L.P. n. 6/2006 Accordo con parti sociali del luglio 2005
Bolzano	Accordo con parti sociali del 12.1.2007
Friuli Venezia Giulia	Accordo con parti sociali del 5.4.2006 (D.G.R. 1419/2006)
Toscana	Delibera regionale n. 1217/2004
Liguria	Delibera Consiglio Regionale n. 834/2004
Emilia Romagna	Accordo con parti sociali 11 maggio 2005 L.R. n. 17/2005
Lazio	L.R. n. 9/2006
Umbria	L.R. n. 18/2007
Basilicata	L.R. n. 28/2006
Abruzzo	Accordo quadro con CGIL, CISL e UIL del 9 gennaio 2007
Molise	L.R. n. 3/2008
Sardegna	L.R. n. 20/2005

L'inerzia delle regioni ha spinto il legislatore a **modificare l'art. 50 del D.Lgs. n. 276/2003** (art. 23, c. 3 e 4, legge n. 133/2008) introducendo la possibilità di instaurare un rapporto di apprendistato di alta formazione, anche in assenza di regolamentazione regionale, tramite apposite convenzioni sottoscritte tra datore di lavoro e università ovvero altre istituzioni formative.

Tale **modifica normativa ha superato il vaglio della Corte Costituzionale**, che, con sentenza 10/14.5.2010, n. 176, ha respinto le questioni di legittimità costituzionale relative alla possibilità in caso di

apprendistato di alta formazione di realizzare intese tra datore di lavoro ed ente formativo in assenza di accordi regionali che disciplinino la fattispecie.

Per ciò che riguarda la **formazione dell'apprendista** è bene rilevare che essa è **strettamente connessa al titolo di studio** da conseguire mediante il percorso del soggetto.

La predetta formazione è costituita da:

- una formazione formale erogata dalle istituzioni formative e dall'azienda;
- una formazione non formale acquisita tramite l'attività lavorativa presso l'azienda;
- il percorso formativo deve essere espressamente individuato dal piano formativo individuale, che contiene necessariamente:
 - la strutturazione della formazione formale;
 - le competenze da acquisire nel percorso di formazione-lavoro.

Sotto l'aspetto sanzionatorio, è bene far presente che, anche all'apprendistato di alta formazione, si **applica il regime presente nell'art. 53, c. 3, D.Lgs. 276/2003** secondo il quale, in mancanza di formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, **maggiorata del 100 per cento**.

La predetta maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Aspetto sanzionatorio

Apprendistato professionalizzante: formazione, retribuzione e durata del contratto

L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dall'art. 49, D.Lgs. n. 276/2003. Secondo il predetto articolo "possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni".

Obiettivi

L'apprendistato professionalizzante è il naturale sostituto del c.d. vecchio apprendistato; per tale motivo la maggioranza dei datori di lavoro sono interessati all'instaurazione della predetta tipologia.

Secondo il Ministero del lavoro (cfr. interpello n. 8/2007), l'apprendistato professionalizzante "non è volto all'acquisizione di una qualifica professionale ma a una qualificazione, cioè all'acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma a una più complessa e articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte".

In sostanza il predetto contratto non mira a far conseguire una qualifica professionale valutabile in termini di credito formativo e la sua finalità non si sovrappone a quanto previsto per il contratto di apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione previsto dall'art. 48, D.Lgs. n. 276/2003.

L'apprendistato professionalizzante raggiunge il suo obiettivo con l'acquisizione da parte del lavoratore delle competenze necessarie a diventare professionalmente qualificato.

L'art. 49, c. 4 disciplina i principi che regolamentano il contratto di apprendistato professionalizzante e che saranno oggetto di singoli approfondimenti nel predetto dossier:

- a) il contratto dell'apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere:
 - l'indicazione della prestazione oggetto del contratto;
 - l'indicazione del piano formativo individuale;
 - l'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale o extra-aziendale.
- b) il divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al

termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.;

- d) la possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di cui al c. 3, art. 49;
- e) il divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- f) la formazione nell'apprendistato professionalizzante quale elemento necessario e indispensabile per instaurare il predetto rapporto di lavoro.

Per consentire la stipula di un contratto di apprendistato è necessaria:

- 1) la regolamentazione in materia di formazione da parte della regione (art. 49, c. 5)
- 2) in assenza della regolamentazione regionale, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi (art. 49, cc. 5-*bis* e 5-*ter*)

Ai fini della **formazione**, l'art. 49, c. 5, D.Lgs. n. 276/2003 riepiloga i seguenti principi:

- previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- registrazione della formazione effettuata nell'apposito libretto formativo;
- presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Il piano formativo individuale dell'apprendista ha un ruolo fondamentale essendo richiesto, pena nullità, in allegato al contratto di apprendistato professionalizzante.

Il piano formativo individuale dovrà essere predisposto seguendo i profili formativi individuati dalle regioni, ovvero, in mancanza, dalla contrattazione collettiva.

Il piano formativo individuale dovrà contenere:

- a) gli obiettivi perseguiti dal contratto;
- b) il percorso di formazione formale e informale;
- c) la ripartizione di impegno tra formazione aziendale ed extra-aziendale.

Ai fini degli adempimenti obbligatori per l'assunzione regolare dell'apprendista, la legge n. 296/2006 **obbliga il datore di lavoro a effettuare al Centro per l'impiego territorialmente competente**, per il tramite del servizio informatico predisposto sul nodo regionale di riferimento, un'ap-

Piano formativo individuale

Adempimenti in caso di assunzione dell'apprendista

sita comunicazione, con data certa di trasmissione, **mediante modello UnificatoLav**. La predetta comunicazione dovrà essere trasmessa il giorno antecedente l'**instaurazione del rapporto di lavoro**. La comunicazione dovrà contenere:

- i dati identificativi del datore di lavoro;
- i dati anagrafici del lavoratore;
- la data di assunzione;
- la durata;
- la tipologia contrattuale (apprendistato);
- la qualifica professionale;
- il trattamento economico e normativo riconosciuto.

L'**assunzione dell'apprendista non è sottoposta a condizioni particolari**, stante l'abolizione (dal 24 ottobre 2003 a opera dell'art. 85, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003) dell'obbligo di preventiva autorizzazione da parte della competente Direzione provinciale del lavoro; tuttavia, **le Regioni possono reintrodurre specifiche procedure autorizzative**.

Anche l'assunzione dell'apprendista, analogamente alla generalità dei lavoratori dipendenti, deve tenere conto dell'**obbligo datoriale di consegnare al lavoratore assunto la dichiarazione di assunzione**, contenente tutte le informazioni inerenti la gestione e le condizioni del rapporto di lavoro, la quale peraltro, per effetto della semplificazione apportata dal D.L. n. 112/2008, potrà consistere nella copia del modello **UnificatoLav** di comunicazione dell'assunzione, ovvero nel contratto individuale di lavoro.

In sostanza, al momento dell'assunzione e prima dell'inizio della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 1, c. 1, D.Lgs. n. 152/1997 e dell'art. 6, c. 2, D.Lgs. n. 297/2002, dovrà comunicare all'apprendista:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro;
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore;
- la durata;
- l'importo della retribuzione e gli elementi costitutivi;
- il periodo di pagamento;
- la durata delle ferie;
- l'orario normale di lavoro;
- il periodo di preavviso;
- il piano formativo individuale (per apprendista);
- l'iscrizione nel LUL.

Alcune informazioni possono essere indicate **tramite rinvio al CCNL applicabile**. Inoltre è bene far presente che, secondo quanto indicato dal Ministero del lavoro con le risposte a interpello n. 389/2005 e n. 4/2007, si devono ritenere **illegittime le norme contrattuali collettive che subordinano la stipula del contratto di apprendistato all'iscrizione dell'azienda all'ente bilaterale** o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore; sono pertanto validi i contratti di apprendistato stipulati senza rispettare la clausola contrattuale del settore terziario che prevede l'obbligo di presentazione della domanda al predetto Ente.



Facsimile

Contratto di assunzione apprendistato professionalizzante

Facendo seguito alle intese intercorse, siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (nonché dell'art. ____ del CCNL _____ se applicato e presente disciplina dell'apprendistato professionalizzante) presso la nostra società/impresa.

Il Suo contratto di apprendistato professionalizzante è finalizzato al conseguimento, attraverso la formazione sul lavoro e l'acquisizione delle necessarie competenze, della qualifica di _____, _____ livello.

Ella svolgerà le mansioni previste dall'allegato Piano Formativo Individuale e si atterrà alle condizioni e alle modalità di svolgimento del presente contratto previste dal piano formativo individuale.

Il Suo percorso formativo è declinato nell'allegato Piano Formativo Individuale che costituisce parte integrante del presente contratto; Il Sig. _____ La affiancherà, in qualità di tutor, durante l'intero svolgimento del rapporto di lavoro, con il compito di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'attività lavorativa e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne alla nostra azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

Ai sensi del CCNL per le imprese del settore _____ (e del contratto collettivo aziendale _____) la durata del periodo di apprendistato è fissata in anni _____ (fino a un massimo di sei anni) a decorrere dal _____.

La retribuzione è stabilita in riferimento al _____ livello, così come previsto dall'art. 53, D.Lgs. n. 276/2003.

In relazione all'inquadramento contrattuale, la retribuzione lorda mensile nel periodo iniziale sarà composta dalle seguenti voci:

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. - Minimo tabellare: | Euro _____ |
| 2. - Contingenza (se presente) | Euro _____ |
| 3. - _____ | Euro _____ |
| | Totale Euro _____ |

La retribuzione nella misura indicata verrà corrisposta per n. ____ (13/14) mensilità.

La sede di lavoro è presso l'unità produttiva di _____ sita in _____, via _____, fatta salva la sua disponibilità a svolgere temporaneamente attività in trasferta o in distacco.

Il periodo di prova è pari a _____ giorni, entro tale periodo le parti avranno la facoltà di risolvere il presente contratto senza obbligo di preavviso.

Per quanto non previsto dal presente contratto di assunzione, troveranno applicazione le norme vigenti in materia e le norme contenute nel CCNL _____, nella sua parte economica e normativa (eventuale) cui rinviamo espressamente.

La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112. Le consegniamo, inoltre, copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro allegata al presente contratto di assunzione, che contiene tutte le informazioni previste dal D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

Data _____

Firma del datore di lavoro _____



Facsimile

Piano formativo individuale per apprendisti

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista, del/la sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____
 Codice fiscale / partita Iva _____
 Indirizzo della sede legale _____
 Indirizzo dell'unità operativa interessata _____
 Recapito telefonico/fax/e-mail _____
 Attività _____
 Contratto utilizzato _____

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____
 Codice fiscale _____
 Data e luogo di nascita _____
 Residenza _____

(Segue)

Recapito telefonico/fax/e-mail _____
Cittadinanza _____
Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri) _____
Centro per l'impiego di riferimento ai sensi del D.Lgs 297/2002 _____

C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi _____
- Esperienze lavorative _____
- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
- Formazione extra-scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 - a) _____
 - b) _____
 - c) _____
 - d) _____
- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale) _____

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)
- Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____
- Durata _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)
- Orario di lavoro (a tempo pieno)
- Orario di lavoro (a tempo parziale – specificare la dislocazione oraria) _____
- Livello di inquadramento iniziale _____
(Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)
- Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

- Tutor aziendale⁽¹⁾ Sig./Sig.ra _____
- Codice fiscale _____
- Livello di inquadramento (se dipendente) _____
- Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. contenuti formativi

1. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

- a) igiene e sicurezza sul lavoro
- b) rapporto di lavoro
- c) organizzazione aziendale
- d) _____

2. Competenze tecnico-professionali

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione _____

_____ (Secondo quanto previsto dall'articolo 49, comma 5, lettera b) del D.Lgs. 276/2003)

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal D.Lgs. 276/2003, dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda. Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa _____

L'apprendista _____

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra _____

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti _____

Scheda degli interventi formativi				
Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista
Qualificazione avvenuta in data _____		<input type="checkbox"/>	con trasformazione del contratto a tempo indeterminato	
		<input type="checkbox"/>	con cessazione del rapporto di lavoro	
Qualificazione non avvenuta per				

LA FORMAZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Uno degli aspetti più problematici dell'applicazione dell'apprendistato professionalizzante è la **formazione**, elemento necessario per la stipulazione di un contratto di apprendistato professionalizzante.

L'impianto normativo, successivamente alla legge Biagi, ha subito una serie di sostanziali modifiche atte a facilitare l'applicazione della predetta tipologia contrattuale; in merito, più volte, è anche intervenuta la Corte Costituzionale nel definire le **competenze in materia di formazione tra Stato e Regioni** alla luce della modifica dell'art. 117 della Costituzione.

Quello che si è sviluppato è un quadro complesso che non facilita gli operatori e pone una certa diffidenza nei confronti del contratto che dovrebbe aiutare i giovani a inserirsi nel modo del lavoro.

Da ultimo, la Corte Costituzionale, con sentenza 10/14 maggio 2010, n. 176, ha fortemente ridimensionato la modifica normativa che, introducendo il c. 5-ter all'art. 49, D.Lgs. 276/2003, aveva dato via alla stipula di contratti collettivi, anche aziendali, volti a regolamentare la formazione dell'apprendista **esclusivamente all'interno dell'azienda**, creando di fatto un canale parallelo alla costituzione del rapporto di apprendistato professionalizzante.

In sostanza, a distanza di ben oltre 7 anni dalla legge Biagi, l'apprendistato non trova una sua naturale stabilità lasciando spesso agli operatori dubbi in merito alla sua applicazione; incertezze documentate dai circa 40 interpelli del Ministero del lavoro che hanno cercato di interpretare le disposizioni normative annualmente prodotte per rendere più appetibile il predetto contratto speciale. La **riduzione del costo previdenziale** (la contribuzione a carico dell'azienda è pari al 10%) non porta ai risultati sperati se confrontati con i costi della formazione e soprattutto con l'instabilità della norma, sia statale sia regionale. La principale questione aperta, sulla quale si devono confrontare legislatore, giudici, Corte Costituzionale e Ministero del lavoro verte proprio sul **rapporto tra legge statale e regolamentazione regionale** ai fini dell'instaurazione dell'apprendistato professionalizzante.

La formazione, interna e/o esterna all'azienda, chiaramente resta l'elemento distintivo del contratto di apprendistato professionalizzante.

Tuttavia, secondo quanto indicato dalla Corte Costituzionale con sentenza 50/2005, la competenza in materia di formazione è ripartita tra Stato e Regioni:

- la **formazione aziendale** è di competenza dello Stato (ordinamento civile);
- la **formazione professionale** è di competenza delle Regioni e delle Province autonome.

Andando con ordine, il quadro normativo precedente alla sentenza del giudice delle leggi si basava sui tre livelli previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 276/2003:

1. il primo, originario della legge Biagi, si fondava sulla regolamentazione regionale dei profili formativi quale elemento necessario per la costituzione del contratto di apprendistato. In sostanza la prima versione normativa prevedeva la sola possibilità della costituzione di un contratto di apprendistato professionalizzante in presenza di una regolamentazione della formazione rimessa *“alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale”* (comma 5);
2. il secondo, alternativo al primo, introdotto dalla legge sulla competitività n. 80/2005, aveva la funzione di gestire il difficile periodo transitorio di assenza o insufficiente regolamentazione regionale, consentendo così di stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da parte di associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (comma 5-bis);
3. il terzo, così come congegnato dal legislatore, parallelo al primo e al secondo, introdotto dalla L. 113/2008, consentiva, anche a prescindere dalla regolamentazione regionale, di stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante purché nei contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali, fossero definiti i criteri per la c.d. *“formazione esclusivamente aziendale”* (comma 5-ter).

In merito a quest'ultimo canale, tuttavia, si evidenzia che la Corte Costituzionale con sentenza 10/14 maggio 2010, n. 176, ha dichiarato **parzialmente incostituzionale l'articolato normativo laddove escludeva completamente la regolazione regionale dalla formazione interna**, lasciando di fatto la disciplina interamente alla contrattazione collettiva.

Formazione disciplinata dalle Regioni

Il comma 5 dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 prevede che la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sia rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale.

I **criteri e i principi direttivi** che le Regioni devono rispettare nel regolamentare i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono i seguenti:

- previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno **120 ore per anno**, per l'acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e dell'articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni.

In merito al predetto criterio, è bene evidenziare che la Corte Costituzionale con la sentenza 28.1.2005, n. 50, ha asserito che la formazione aziendale inerisce al rapporto contrattuale, e pertanto la valutazione della capacità formativa delle aziende non spetta alle Regioni ma alla contrattazione collettiva (in tal senso v. Ministero del lavoro 24 marzo 2006, nota n. 2732):

- riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo approvato con il D.M. 15 ottobre 2005;
- presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.



Prassi amministrativa

Orientamenti ministeriali in merito alla formazione

In merito alla **formazione** il Ministero del lavoro, con un ampio e continuo sviluppo interpretativo fatto di circolari, note e interPELLI, ha precisato che:

Circolare 14 ottobre 2004, n. 40

Il minimo di 120 ore di formazione formale potrà essere svolta dall'apprendista all'interno o all'esterno dell'azienda, secondo quanto stabilito dal piano formativo individuale.

In sostanza, secondo il Dicastero, non è più previsto un monte ore minimo di formazione esterna obbligatoria, anche se il decreto impone comunque che si tratti di "formazione formale", ossia di una formazione effettuata attraverso strutture accreditate o all'interno dell'impresa secondo percorsi strutturati di formazione strutturati on the job e in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali.

L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning.

Interpello 18 gennaio 2005, n. 17

La norma pone solo l'obbligo del rispetto del monte ore minimo di 120 ore annue, ferma restando l'autonomia della contrattazione collettiva e del legislatore regionale nell'individuazione di modalità e di forme di articolazione delle ore di formazione formale (es. criteri di scelta tra la formazione da effettuarsi solo all'interno dell'azienda in possesso di adeguate strutture e quella da svolgersi presso strutture esterne accreditate; formazione a distanza o in aula; ripartizione del monte ore complessivo fra le varie discipline oggetto di trattazione all'interno del percorso formativo).

Per quanto attiene alla valutazione di eventuali crediti formativi all'inizio del rapporto di apprendistato, deve ritenersi che eventuali competenze professionali di cui l'apprendista sia già in possesso all'inizio del rapporto non consentano una decurtazione del monte ore complessivo di formazione, ma al più possano incidere sulla distribuzione delle ore di formazione fra le varie materie e discipline.

La formazione deve articolarsi su più aspetti:

- 1) competenze di base e trasversali (es. disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione del lavoro, misure a tutela della sicurezza sul lavoro, comunicazione, comportamenti relazionali);
- 2) competenze tecnico-professionali, con contenuti di tipo tecnico, scientifico e operativo differenziato per ciascuna figura professionale (es. prodotti e servizi e contesto aziendale di riferimento, processi e relative innovazioni relativi al contesto aziendale, strumenti, materiali e attrezzature utilizzati nel ciclo produttivo dell'azienda, sicurezza sui luoghi di lavoro, con riferimento specifico al settore di interesse).

Tenendo conto delle conoscenze già acquisite dall'apprendista, la sua formazione professionale potrà essere concentrata maggiormente su materie o conoscenze specialistiche nelle quali il soggetto abbia maggiori carenze, non avendole acquisite nel precedente percorso scolastico. Si potranno ridurre le ore di formazione dedicate a specifiche materie per le quali il soggetto dimostri, attraverso crediti formativi, di possedere un bagaglio sufficiente di conoscenze.

Lettera circolare 6 febbraio 2009, n. 1727

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato, la formazione non potrà più rappresentare un elemento in grado di inficiare la validità del rapporto di lavoro, né potrà essere più "rivendicata" dagli enti formativi cui si è rivolto il datore di lavoro fintanto che sussisteva il rapporto di apprendistato.

Regioni che hanno disciplinato la formazione dell'apprendistato professionalizzante

Il presente percorso è, in via sperimentale, operativo in quelle Regioni e Province autonome che hanno sottoscritto con le parti sociali il relativo accordo, in particolare:

Abruzzo (Protocollo con le parti sociali 10/02/2005 - Del. G.R. 21.6.2005 n. 583): si applica a tutti i settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato;

Emilia Romagna (L.R. 17/2005, in vigore dal 12-9-2005, Delib. G.R. n. 1256/2005 e 2183/2005): si applica in tutti i settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato. Con le delibere di giunta n. 236 e 237/2006 sono state date le indicazioni necessarie allo svolgimento della formazione in regione nonché le modalità per la selezione dei soggetti attuatori delle attività formative, la validazione dell'offerta formativa e l'approvazione di un catalogo regionale relativo all'offerta (il catalogo è consultabile sul sito <http://www.form-azione.it/apprendistato> e le relative modalità di gestione sono state fornite con la determinazione del 05.10.2006);

Friuli Venezia Giulia (Accordo Unione Regionale commercio turismo e servizi e parti sociali del 31/01/2005 - L.R. 9.8.2005, n. 18, in vigore dal 27.8.2005): si applica ai settori di attività i cui contratti hanno regolamentato l'apprendistato;

Lazio Il 1° agosto 2006 il Consiglio regionale ha approvato la legge 10.08.2006 (B.U.R. 30.08.2006, n. 24) sulla formazione nell'apprendistato. Si applica ai settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato. Il regolamento attuativo, entrato in vigore il 30.9.2007, è contenuto nel provvedimento approvato l'8 giugno 2007;

Liguria (Protocollo con le parti sociali 6/07/2004; Delibera Giunta Regionale 16/11/2004): si applica ai lavori d'ufficio, grafica e informatica, edilizia, lavorazioni meccaniche e impiantistica, servizi alla persona, ristorazione, alimentazione e distribuzione e distribuzione non food;

Lombardia (Delibera Giunta Regionale 19/11/2004 n. 19432; Protocollo con le parti sociali 10/01/2005): si applica ai settori del terziario, distribuzione e servizi. Con accordo 13.10.2005 sono state definite le linee guida per il settore artigiano. Con la delibera 649/2006 la Regione ha dato il via alla sperimentazione dell'apprendistato professionalizzante per i dipendenti delle imprese della distribuzione cooperativa. La delibera rende operativo il progetto quadro che mette in atto la formazione esterna rivolta a specifiche aree professionali della distribuzione cooperativa. Con decreto dirigenziale 22.12.2005 (n. 19589) sono state approvate le linee di indirizzo per la sperimentazione e il dispositivo per la formazione esterna;

Marche (Protocollo con le parti sociali 5/11/2004; Delibera Giunta Regionale 16/11/2004 n. 1372 e del 23-5-2005 - regolamento G.R. 28.7.2005): si applica ai settori di attività i cui contratti hanno regolamentato l'apprendistato terziario, distribuzione, servizi e distribuzione cooperativa;

Molise (Delib. 26.06.2006, n. 874), ha disciplinato l'attuazione e il finanziamento delle azioni formative delle persone in esercizio di apprendistato, sia assunte ai sensi della L. 196/1997 sia assunte ai sensi del D.Lgs. 276/2003. Si applica ai settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato;

Piemonte (Delibera Giunta Regionale 30/03/2005; Protocollo con le parti sociali 30/03/2003): si applica ai datori di lavoro di tutti i settori che hanno già disciplinato o disciplineranno in sede di rinnovo della parte normativa il contratto di apprendistato professionalizzante;

Puglia (Delibera Giunta Regionale 2/03/2005 n. 184): si applica ai settori di attività i cui contratti hanno regolamentato l'apprendistato;

Sicilia (Decreto 19-1-2005 n. 84/serv. I/2005 - L.R. 14/2004): si applica a tutti i settori di attività;

Toscana (L.R. 20/2005 - Delibera Giunta Regionale 21/03/2005 n. 427): si applica a tutti i settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato. Con le delibere 5561, 4462 e 5205, sono stati approvati i profili formativi);

Umbria (Delibera Giunta Regionale 24/02/2005; Protocollo con le parti sociali 24/02/2005 - accordo con le parti sociali del 12.7.2005 per l'avvio nel settore del turismo): si applica a tutti i settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato;

Valle d'Aosta (Protocollo con le parti sociali 24.06.2005 e Delib. G.R. 08.08.2005): per i settori nei quali i CCNL hanno regolamentato l'apprendistato professionalizzante. La Corte Costituzionale con la sentenza n. 24 del 06.02.2007 ha dichiarato parzialmente illegittima la legge regionale 15/2005 per violazione della competenza di potestà legislativa tra Stato e Regioni in materia di apprendistato professionalizzante;

Veneto (Protocollo con le parti sociali 25/01/2004; Delibera della Giunta Regionale 28/01/2005 n. 197 e 14-3-2005, n. 264): si applica a tutti i settori di attività i cui contratti collettivi hanno regolamentato l'apprendistato.

Provincia autonoma di Trento (Protocollo d'intesa con le parti sociali del 20.07.2005). Il citato accordo è finalizzato a un protocollo per dare il via alla sperimentazione dell'apprendistato nelle sue tre tipologie contrattuali;

Provincia autonoma di Bolzano Il Consiglio provinciale ha approvato il 09.03.2006 un disegno di legge che regola l'apprendistato secondo il D.Lgs. 276/2006.

L'inerzia delle legislazioni regionali ha indotto il legislatore ad apportare una sostanziale modifica alla norma tramite l'introduzione del comma 5-*bis* all'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 da parte dell'art. 13, c. 13-*bis* del D.L. 35/2005 convertito con la L. 80/2005.

Il comma 5-*bis* dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 prevede che in attesa dell'approvazione della regolamentazione regionale in materia di apprendistato professionalizzante **la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

A tale riguardo il Ministero del lavoro, con circolare 15 luglio 2005, n. 30, ha precisato che:

- il contratto di apprendistato professionalizzante potrà in ogni caso essere considerato **immediatamente operativo** unicamente con riferimento a quei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, anche antecedenti all'entrata in vigore della L. 80/2005 che abbiano determinato – direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL – gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione;
- qualora il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, **le parti, in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto:** vuoi con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigenza della legge n. 196/1997; vuoi mediante l'ausilio degli Enti bilaterali e, qualora previsto dal CCNL applicato, previo parere di conformità degli stessi; vuoi, infine, tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali fin qui adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante;
- non sono da considerarsi legittime le clausole dei contratti collettivi e/o le previsioni che subordinino la stipula del contratto di apprendistato, o il parere di conformità per quanto attiene i profili formativi del contratto, all'**iscrizione all'ente bilaterale** o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore nazionale. Saranno pertanto considerati validi i contratti di apprendistato stipulati anche in assenza di iscrizione all'ente bilaterale.

Al fine di creare un canale parallelo, e quindi autonomo, che permettesse la costituzione del contratto di apprendistato, il legislatore ha introdotto, tramite l'art. 23, c. 2, legge n. 133/2008, il c. 5-*ter* all'art. 49 del D.Lgs. 276/2003.

L'obiettivo era sostanzialmente quello di consentire la costituzione dell'apprendistato professionalizzante anche in presenza di una formazione esclusivamente aziendale pur nel rispetto di precise condizioni che assicurassero una reale formazione all'apprendista.

In virtù del canale parallelo istituito dalla legge n. 113/2008 tramite l'introduzione del comma 5-*ter*, le parti sociali si sono subito messe all'opera (v. commercio, credito, piccola industria, turismo) per definire la **formazio-**

ne esclusivamente a livello aziendale in modo da instaurare contratti di apprendistato non sorretti da regolamentazioni regionali.

Le predette contrattazioni hanno, pertanto, disciplinato la formazione esclusivamente aziendale identificando: le ore di formazione (anche inferiore a 120), l'utilizzo o meno della figura del tutor, il ruolo degli enti bilaterali; in sostanza, ha creato di fatto "una norma nella norma" svincolata da quanto previsto dalla regolamentazione regionale.

In questo contesto normativo e contrattuale è intervenuta radicalmente la Corte Costituzionale, modificando l'applicabilità del comma 5-ter ed eliminando di fatto il concetto di canale parallelo che ne aveva contraddistinto la sua introduzione.

In questo senso la Corte Costituzionale vanifica gli sforzi del legislatore volti ad accelerare l'applicabilità dell'apprendistato professionalizzante.

La Corte Costituzionale con sentenza 10.5.2010, n. 176, interpellata sulla facoltà di escludere le Regioni dalla regolamentazione della formazione, anche non pubblica, dell'apprendistato, dichiara incostituzionale il comma 5-ter dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, così come introdotto dall'art. 23 della legge n. 133/2008 prevedendo la riscrizione della norma nel seguente modo: *"In caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo"*.

A prescindere dalla conclusione e dagli effetti, è bene soffermarci sul percorso argomentativo utilizzato dai giudici delle leggi:

- come indicato dalla sentenza della Corte Costituzionale 50/2005, la formazione aziendale "rientra nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile";
- la Sentenza 50/2005 afferma l'esistenza di una diretta interferenza tra **formazione interna all'azienda** che inerisce al rapporto contrattuale e **formazione pubblica** disciplinata dalle Regioni e dalle Province in quanto esse, nella regolamentazione dell'apprendistato, non appaiono "allo stato puro, ossia separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto";
- le predette interferenze sono correlative alla naturale proiezione esterna dell'apprendistato professionalizzante e all'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione, la cui disciplina è di competenza concorrente, per l'eventuale conseguimento di titoli di studio.



Giurisprudenza

Corte Costituzionale n. 50/2005

Per le motivazioni sopra riportate la Corte Costituzionale dichiara l'illegittimità costituzionale:

1. Della locuzione presente nel primo periodo del comma 5-ter dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, per contrasto con gli artt. 117 e 120 Cost. (Segue)

nonché con il principio di leale collaborazione. In sostanza le parole **"non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi"** sono da considerare incostituzionali per il fatto che la deroga al comma 5 finisce per rendere inoperante, senza alcun ragionevole motivo, il principio secondo il quale *"la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale"*;

2. dell'avverbio **"integralmente"**, presente nel secondo periodo, il quale rimette esclusivamente ai contratti collettivi di lavoro o agli enti bilaterali i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante;
3. della locuzione riferita ai contratti collettivi e agli enti bilaterali, secondo la quale essi **"definiscono la nozione di formazione aziendale e"**, presente nel terzo periodo del comma 5-ter.

La sentenza inoltre conclude affermando che *"anche nell'ipotesi di apprendistato, con formazione rappresentata come esclusivamente aziendale, deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa, sicché il testo del comma 5-ter in oggetto, a seguito delle disposte dichiarazioni di illegittimità costituzionale, risulta essere il seguente: "In caso di formazione esclusivamente aziendale i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo". Esso va comunque letto nell'ambito del sistema normativo nel quale si inserisce, così come sopra ricostruito.*

Sul piano pratico l'intervento della Consulta ha determinato l'eliminazione del concetto di canale parallelo alla costituzione dell'apprendistato pur mantenendo in vita la formazione esclusivamente aziendale, in sostanza:

- è confermata la possibilità di effettuare una formazione esclusivamente aziendale;
- è riconosciuto alle Regioni e alle Province Autonome *"un ruolo rilevante, di stimolo e di controllo dell'attività formativa"*.

La diretta conseguenza è la seguente:

- a) nelle Regioni ove sono stati compiutamente disciplinati i profili formativi, in accordo con le parti sociali, i contratti collettivi sono tenuti ad applicare la predetta regolamentazione regionale anche per ciò che riguarda la formazione esclusivamente aziendale;
- b) nelle Regioni ove manchi compiutamente la regolamentazione della formazione (Calabria, Valle d'Aosta e Sicilia, Campania, Veneto, Liguria, Abruzzo, Basilicata, Lombardia, provincia di Bolzano) è applicabile il comma 5-bis e 5-ter dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 in base al quale, in assenza di regolamentazione regionale la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali.



Prassi amministrativa

Ministero del lavoro, nota 15.6.2010, n. 25

Successivamente alla sentenza della Corte Costituzionale, il Ministero del lavoro, con nota 15 giugno 2010, n. 25 è dovuto intervenire, su richiesta di Federalberghi, in merito all'applicazione del revisionato comma 5-ter dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003. Il dicastero in risposta al predetto interpello ha, sostanzialmente, precisato che:

1. la formazione esclusivamente interna all'azienda deve essere applicata tenendo conto della legislazione regionale (pertanto, si deve ritenere, nel rispetto del limite minimo di 120 ore di formazione e alla presenza del tutor);
2. fino alla completa approvazione delle regolamentazioni regionali troveranno applicazione le norme contenute nei contratti collettivi;
3. continuano a essere ammessi gli apprendistati per cicli stagionali.



CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE PER LA FORMAZIONE

Addi,, presso in via a

Tra

....., con sede legale in, via....., PI:, nella persona del legale rappresentante pro tempore,

E

Le seguenti OO.SS. territoriali (ovvero le seguenti R.S.A./R.S.U.):

-
-
-

Premesso che:

- Ai sensi del comma 5-ter all'art.49 del D.Lgs. 276/2003, introdotto dall'art.23 del D.L. 112/2008, convertito nella legge 133/2008, i contratti collettivi di lavoro, stipulati anche a livello aziendale da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, possono definire i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, pur nel rispetto della disciplina prevista dalla norma statale e regionale;
- L'azienda dispone della capacità formativa interna, nonché delle competenze, delle strutture e delle risorse necessarie per poter erogare la formazione aziendale necessaria all'apprendista;
- L'azienda applica il CCNL

Si conviene e si stipula quanto segue

Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente contratto collettivo aziendale;

Oggetto del contratto

Ai sensi del citato art.49, comma 5-ter del D.Lgs. 276/2003, l'azienda si impegna a erogare la c.d. "formazione formale" in via esclusivamente aziendale, assumendosene la responsabilità;

Profili formativi

Le parti, in assenza di una specifica definizione a livello contrattuale, determinano i profili formativi mediante rinvio a quanto previsto dal Protocollo ISFOL del 10 gennaio 2002;

Docenti

La formazione formale sarà impartita da docenti e formatori esperti, in grado di trasmettere le competenze necessarie sia nella formazione trasversale sia nella formazione professionale;

Oggetto della formazione

I contenuti della formazione formale aziendale saranno articolati in:

- **contenuti a carattere trasversale:** conoscenze linguistico-matematiche, i comportamenti relazionali, le conoscenze organizzative e gestionali e le conoscenze economiche (di sistema, di settore e aziendali), in questo contesto una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del lavoro, alle misure collettive di prevenzione e ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro. Tale contenuto formativo rappresenterà il del monte totale di ore di formazione formale;
- **contenuti a carattere professionalizzante,** di tipo tecnico-scientifico e operativo differenziati in funzione delle singole figure professionali; in questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuale, propri della figura professionale in esame.

Registrazione della formazione

In attesa che venga istituito il libretto formativo, la formazione svolta sarà rendicontata in appositi registri, regolarmente firmati dal docente e dall'apprendista, dove saranno indicati i contenuti e la durata dell'attività formativa svolta;

Limite minimo annuo di ore di formazione

Ai sensi del comma 5-ter dell'art.49 del D.Lgs. 276/2003, la durata minima della formazione sarà pari, su base annua, a ore, articolate sulla base dei profili formativi sulla base dello schema allegato al presente accordo;

Computabilità delle ore di formazione

Le ore di formazione sono considerate a tutti gli effetti come orario di lavoro, anche ai fini dell'individuazione dei limiti di orario fissati dal D.Lgs. 66/2003 e sono retribuite in base ai parametri individuati dal CCNL

Utilizzo di risorse esterne

Per poter garantire il livello qualitativo e quantitativo della formazione necessario per la realizzazione dei percorsi formativi individuali, l'azienda potrà avvalersi e utilizzare strutture formative esterne. L'utilizzo di risorse esterne non fa venir meno, comunque, la responsabilità dell'azienda nell'erogazione della formazione nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente accordo;

Tutor

Nella formazione pratica, gli apprendisti saranno affiancati dal tutor, nel numero di un tutor ogni apprendisti. I tutor dovranno essere in possesso dei requisiti previsti dal D.M. 28 febbraio 2000. Il nominativo del tutor di riferimento sarà indicato nella lettera di assunzione dell'apprendista. Ogni eventuale variazione sarà comunicata preventivamente all'apprendista.

Letto, confermato e sottoscritto.

Data....., luogo

L'azienda
.....

Le OO.SS.
.....

Ai sensi dell'art. 49, c. 5, del D.Lgs. 276/2003, la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale. Il predetto comma, alla lettera f), prevede tra i criteri e i principi guida utili per la regolamentazione della formazione dell'apprendistato professionalizzante la presenza di un tutore aziendale con **formazione e competenze adeguate**. Pertanto, come ribadito anche dal Ministero del lavoro con circolare 40/2004, la definizione delle specifiche competenze del tutor è rimessa alla normativa regionale.

Ai fini dell'addestramento pratico volto a far acquisire le capacità tecniche per diventare lavoratore qualificato, il tutor quindi affiancherà l'apprendista. Ai sensi dell'art. 1, D.M. 28 febbraio 2000, pertanto, il tutore ha il compito di:

- affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato;
- trasmettere all'apprendista l'insegnamento necessario per lo svolgimento delle attività lavorative;
- favorire l'integrazione tra le iniziative esterne all'azienda e la formazione sul luogo del lavoro;
- entrare in contatto con la struttura di formazione esterna al fine di valorizzare il percorso di apprendimento esterno e interno all'azienda dell'apprendista;
- esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

In ragione di tali attività il tutor deve avere i seguenti **requisiti**:

- possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato;
- svolgere attività coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa.

Il tutor è quel lavoratore designato dall'impresa che assicura il necessario raccordo tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione interna ed esterna e che accompagna, passo dopo passo, l'apprendista per tutta la durata del piano formativo individuale.

È bene fare presente che, nelle **imprese con meno di 15 dipendenti** e nelle imprese artigiane, la funzione di tutore può essere ricoperta:

- da un lavoratore nominato dall'imprenditore;
- dal titolare dell'impresa;

Tutor aziendale

- da un socio;
- da un familiare coadiuvante.

A tal riguardo con risposta all'interpello 5.6.2009, n. 49, il Ministero del lavoro ha precisato che, ferme restando le specifiche indicazioni dettate in materia dalle Regioni (in caso di apprendistato professionalizzante) ovvero dalla contrattazione collettiva, il rapporto di associazione in partecipazione non è compatibile con il ruolo del tutor in quanto non espressamente indicato nel D.M. 28 febbraio 2000.

Ciascun tutor comunque non potrà affiancare più di 5 apprendisti (Min. lav., int. n. 9/2008).

Sotto l'aspetto prettamente formativo del tutor, il decreto stabilisce che sono previsti specifici interventi formativi al fine di far acquisire al tutore le competenze necessarie per svolgere le proprie funzioni.

Formazione del tutor

Il tutor deve partecipare a una specifica iniziativa formativa di durata non inferiore a 8 ore, organizzata e finanziata dalle strutture di formazione esterne all'azienda, nell'ambito delle attività formative per apprendisti.

Pertanto, essendo il tutor il "formatore in azienda", egli dovrà sviluppare tramite il proprio percorso formativo:

- la conoscenza del contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza;
- la comprensione delle funzioni di tutore e gli elementi del contratto di lavoro (di settore, nazionale, territoriale ovvero nazionale) in materia di formazione;
- la gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda;
- la gestione delle relazioni esterne, con strutture coinvolte nel percorso formativo;
- la pianificazione del percorso di apprendimento;
- la valutazione dei progressi e dei risultati dell'apprendimento.

In virtù dell'inserimento nell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 del c. 5-ter, alcuni contratti collettivi hanno ritenuto di eliminare la figura del tutor (es. Commercio Accordo 23 settembre 2009); tuttavia tale disposizione di natura collettiva, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale 10/14 maggio 2010, n. 176, non deve ritenersi legittima in quanto non in linea con quanto stabilito dalla legge e quanto rimesso alle regioni.

Assenza del tutor

Vista la necessaria presenza del tutor ai fini della costituzione di un contratto di apprendistato è bene valutare quali conseguenze vi siano in caso di mancanza temporanea ovvero definitiva della predetta figura.

Relativamente alla mancanza temporanea del tutor, il Ministero del lavoro con risposta a interpello 27.3.2008, n. 9 ha chiarito che l'affiancamento all'apprendista non deve avere carattere continuativo.

Va da sé che brevi sospensioni dell'attività lavorativa del tutor, quali: ferie, permessi giornalieri e malattie brevi, non vanificano il percorso formativo dell'apprendista.

Viceversa, in caso di sospensioni lunghe dell'attività lavorativa (maternità, malattia di lunga durata) ovvero, a maggior ragione, in caso di cessazione del rapporto di lavoro del tutor, il datore di lavoro è obbligato a nominare con urgenza il sostituto al fine di non ricadere nella sanzione ex comma 3 dell'art. 53 del D.Lgs. 276/2003.

Schema di lettera per la nomina di tutor aziendale

In considerazione e in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 49, c. 5 del D.Lgs. 276/2003 e dal D.M. 28 febbraio 2000, con la presente si comunica, ai sensi del sistema legislativo e contrattuale in materia, che Ella a partire dal dovrà affiancare, in qualità di tutor, il/i sig./ri (massimo 5):

.....
.....
.....
.....
.....

assunti presso codesta azienda con contratto di apprendistato professionalizzante.

Ai sensi della normativa sopra richiamata, la Sua attività è finalizzata ad agevolare una corretta integrazione dell'apprendista all'interno dell'organizzazione produttiva di questa azienda.

In particolare Ella dovrà:

- 1) gestire l'accoglienza e l'inserimento dell'apprendista nel contesto lavorativo, chiarendo, contestualmente, il proprio ruolo nei confronti dello stesso, manifestando disponibilità ad ascoltarne le esigenze;
- 2) illustrare gli obiettivi del percorso formativo;
- 3) spiegare i contenuti del Piano Formativo Individuale e le attività che verranno progressivamente assegnate all'apprendista, nonché le finalità della formazione da effettuarsi all'interno e/o all'esterno dell'organizzazione aziendale;
- 4) gestire eventuali relazioni con altri soggetti, anche esterni all'azienda, che potranno essere coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista;
- 5) pianificare e accompagnare l'attività formativa interna con gli eventuali moduli di apprendimento che il soggetto deve svolgere al di fuori dell'impresa, anche mediante l'utilizzo di strumenti di e-learning, avendo cura di verificare l'integrazione tra quanto appreso lavorando e i contenuti della formazione, anche al fine di favorire la socializzazione dell'interessato;
- 6) valutare periodicamente i progressi e i risultati conseguiti dall'apprendista;
- 7) esprimere, prima della conclusione del contratto di apprendistato professionalizzante, le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista, anche hai fini dell'attestazione finale da parte dell'azienda.

Ai fini del corretto svolgimento dei predetti compiti e in attuazione della normativa di riferimento, Ella parteciperà a una specifica attività formativa per complessive ore.....

Distinti saluti

Firma dell'Azienda

LA RETRIBUZIONE NELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Relativamente alla retribuzione dell'apprendistato professionalizzante, il D.Lgs. 276/2003 prevede tre particolari disposizioni:

- 1) *“Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto”* (art. 53, c. 1).
- 2) *“I contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. La retribuzione così determinata deve essere graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio”* (art. 53, c. 1-bis – così come introdotto dall'art. 2, c. 152, legge n. 191/2009).
- 3) *“Divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo”* (art. 49, c. 4, lett. b).

Prima dell'intervento da parte della legge n. 191/2009 (art. 2, c. 155) che ha introdotto il comma 1-bis all'art. 53 del D.Lgs. 276/2003, si era aperto un **contrasto interpretativo** volto a leggere in modo sistematico la disposizione di cui all'art. 53, c. 1, D.Lgs. 276/2003 e l'art. 13 della legge n. 25/1955.

Difatti, mentre l'art. 53 del D.Lgs. 276/2003 prevedeva il **sotto-inquadramento** come misura incentivante per l'assunzione di apprendisti, l'art. 13 della L. 25/1955 disponeva che la retribuzione dovesse essere graduale in rapporto all'anzianità di servizio.



Retribuzione dell'apprendista: interventi ministeriali

In merito alla predetta problematica il Ministero del lavoro intervenne in più battute affermando che:

- i) l'art. 13 della L. 25/1955 non è stato abrogato dal D.Lgs. 276/2003 e pertanto è tutt'ora in vigore (circ. 40/2004);
- ii) non è possibile, tramite la modalità della percentualizzazione, diminuire la retribuzione oltre il parametro del sotto inquadramento (Nota 1° aprile 2008, n. 28); in sostanza secondo la predetta interpretazione l'art. 53 (sotto-inquadramento) e l'art. 13 (percentualizzazione) si pongono tra loro in termini di alternatività;
- iii) è possibile utilizzare congiuntamente il criterio della percentualizzazione e del sotto-inquadramento (Circ. 27/2008); pertanto, secondo la nuova interpretazione ministeriale, l'art. 53 (sotto-inquadramento) e l'art. 13 (percentualizzazione) si pongono tra loro in termini di cumulabilità.

Stante l'ultima interpretazione, il **sistema della percentualizzazione e quello del sottoinquadramento** possono essere tra loro **cumulati**, nel senso che l'apprendista potrà ricevere, nel corso dell'apprendistato, una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, alla condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva.

In linea con la predetta interpretazione interviene la legge finanziaria per l'anno 2010 (L. 191/2009) la quale, tramite il comma 152 dell'art. 2, introduce all'art. 53 del D.Lgs. 276/2003 il comma 1-*bis*.

Secondo la predetta disposizione i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono stabilire la **retribuzione dell'apprendista in misura percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle per il conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.**

La retribuzione, inoltre, così determinata deve essere **graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.**

Attualmente, pertanto, alla luce dei commi 1 e 1-*bis* dell'art. 52 del D.Lgs. 276/2003 è possibile fare le seguenti considerazioni:

- 1) è possibile cumulare il sotto-inquadramento con la percentualizzazione della retribuzione;
- 2) la percentualizzazione della retribuzione deve essere prevista da contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale;
- 3) i contratti collettivi di cui sopra devono essere sottoscritti dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (in sostanza è richiesta la sottoscrizione di almeno due associazioni su base nazionale);
- 4) la retribuzione è graduale anche in rapporto all'anzianità di servizio.

SUCCESSIONI DI CONTRATTI CON IL MEDESIMO DATORE DI LAVORO

Il dipendente può essere assunto tramite il contratto di apprendistato dallo stesso datore di lavoro con il quale ha instaurato in precedenza un altro rapporto di lavoro, ove le due assunzioni sono riferibili a diverse figure professionali.

La fattispecie è rinvenibile ove il dipendente abbia avuto una esperienza lavorativa di natura subordinata e poi sia stato riassunto dal medesimo datore di lavoro con un contratto di apprendistato.

La predetta problematica è stata affrontata dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 8 del 2 febbraio 2007.

Il Dicastero, con l'interpello sopra menzionato, ha suddiviso la problematica in due sotto-fattispecie:

1. pregressa esperienza lavorativa riferita a differente qualifica professionale;
2. pregressa esperienza lavorativa riferita alla medesima qualifica professionale.

Nel primo caso il Ministero non riscontra alcun problema per il datore di lavoro che voglia riassumere un dipendente con una vecchia esperienza professionale tramite il contratto di apprendistato.

Difatti si ricorda che per costante giurisprudenza, ancorché riferita ai vecchi contratti di formazione e lavoro: *“anche durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro a tempo determinato può ritenersi validamente concluso un contratto di formazione e lavoro, ove le finalità formative traggano origine dal comune interesse delle parti a un mutamento delle mansioni contrattuali o di quelle precedentemente svolte e, quindi, alla prosecuzione del rapporto di lavoro con mansioni diverse, in quanto in tali situazioni il contratto di formazione può assolvere pienamente alla sua ragione causale, quale mezzo idoneo per l'acquisizione di nuove professionalità (nell'interesse del lavoratore), oltre che l'esatto adempimento delle diverse mansioni (nell'interesse del datore di lavoro)”* (Cassazione, Sez. lav., 6.6.2002, n. 8250).

Nel caso di qualifiche professionali coincidenti, in assenza di un'esplicita indicazione normativa, il Ministero precisa che al contratto di apprendistato professionalizzante (non anche alle altre tipologie di apprendistato previste dagli artt. 48 e 50 del D.Lgs. n. 276/2003), è possibile applicare il principio espresso dalla giurisprudenza di legittimità riguardo ai contratti di formazione e lavoro, secondo il quale è possibile che un lavoratore subordinato già impegnato con un contratto di formazione e lavoro possa essere riassunto con la stessa tipologia contrattuale per la medesima qualifica professionale purché il fine sia quello di conferire una professionalità differente da quella già acquisita (Cassazione, Sez. lav., 1.11.2004, n. 17574).

Difatti, aggiunge il Ministero, tale tipologia contrattuale *“non è volto alla acquisizione di una qualifica professionale ma a una qualificazione, cioè alla acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma a una più complessa e articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte”*.

In sostanza è necessario valutare se nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto a un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore.

Il Dicastero a tale scopo evidenzia due criteri applicativi:

i) il criterio collegato alla durata del contratto di lavoro

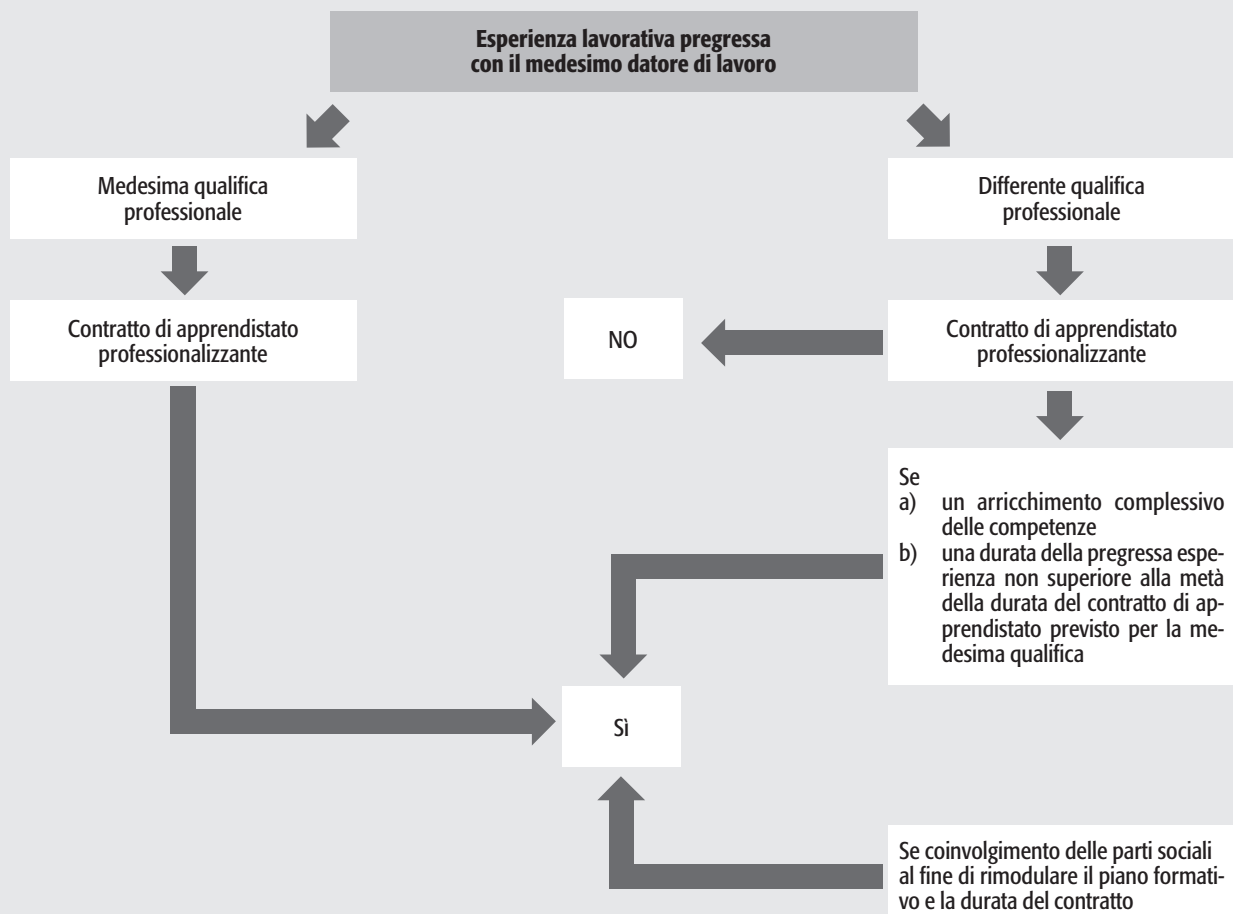
A tal fine è rilevante la durata del contratto; difatti, a titolo meramente orientativo, il Dicastero afferma che non sembra ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, **per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva**; tale conclusione è dettata dalla necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.

A titolo esemplificativo, non sarà possibile stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante della durata di 4 anni, qualora il lavoratore abbia già svolto un periodo di lavoro, con la medesima qualifica, superiore ai due anni;

ii) il criterio collegato al coinvolgimento delle parti sociali

Il possibile coinvolgimento delle parti sociali al fine di rimodulare i contenuti formativi e la durata del rapporto.

SUCCESSIONI DI CONTRATTI CON IL MEDESIMO DATORE DI LAVORO



CUMULABILITÀ DEI PERIODI DI VECCHIO APPRENDISTATO CON L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Altra problematica riguardante l'attività presso il medesimo datore di lavoro concerne la possibilità di trasformare un contratto di apprendistato vecchio, instaurato *ex lege* n. 25/1955, con un contratto di apprendistato professionalizzante.

Inoltre relativamente a tale possibilità è necessario capire quale valenza potranno avere i periodi di lavoro svolti con il vecchio apprendistato ai fini del nuovo.

Per risolvere il quesito è necessario, in prima battuta, verificare l'effettività e l'applicabilità **congiunta** delle seguenti due disposizioni:

i) *“i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività”* (art. 8, legge n. 25/1955);

ii) *“possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata”* (art. 49, c. 4, lett. d) D.Lgs. n. 276/2003).

Sulla predetta problematica il Ministero del lavoro, con interpello 11 febbraio 2008, n. 3, ha precisato che la disciplina del D.Lgs. n. 276/2003 relativa all'apprendistato professionalizzante deve essere *“integrata con le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955 non abrogate dal citato D.Lgs. n. 276/2003 che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo”*.

Seguendo tale postulato il Dicastero afferma il principio della compatibilità dell'art. 8 della legge n. 25/1955 con la nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante affermando che *“in presenza delle condizioni indicate dal citato art. 8, un nuovo rapporto di lavoro, disciplinato dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali sull'apprendistato professionalizzante, sarà instaurato tenendo conto, ai fini del computo della durata massima, del periodo di lavoro già svolto nel precedente rapporto. La durata del nuovo apprendistato potrà essere, dunque, calcolata sommando la durata del vecchio rapporto con quello nuovo”*.

Tuttavia, conclude il Ministero, al fine di instaurare un nuovo contratto di apprendistato è necessario che il nuovo rapporto di lavoro *“individui contenuti formativi diversi e aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto, in modo da preservare i caratteri di diversità fra la vecchia e nuova tipologia di apprendistato, in particolare per quanto attiene ai contenuti formativi da assicurare all'apprendista secondo la nuova disciplina”*.

TRASFORMAZIONE DEL VECCHIO CONTRATTO DI APPRENDISTATO NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Secondo il Ministero del lavoro la trasformazione del vecchio contratto di apprendistato nel nuovo contratto di apprendistato professionalizzante **non è possibile**.

Il Dicastero, con l'interpello 14 febbraio 2005 e con l'interpello 1° marzo 2007, n. 14, sottolineava l'impossibilità di una *“indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina”*, proprio in ragione dei numerosi caratteri differenziali delle stesse (si pensi, ad esempio, ai diversi limiti di età).

Limiti di età

Ai sensi del primo comma dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 *"Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni"*.

Il secondo comma del predetto articolo prevede tuttavia la seguente deroga: *"Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età"*.

Tale deroga, tuttavia, stante l'inapplicabilità della L. 53/2003 in materia di istruzione, non è esercitabile.

A questo punto, considerando che:

- l'art. 49 prevede la possibilità di assumere tramite il contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- l'inapplicabilità del conseguimento della qualifica professionale ex L. 53/2003;
- l'inoperatività dell'apprendistato per l'espletamento del diritto e dovere di istruzione e formazione che prevede l'assunzione di giovani tra i 16 e i 18 anni;

ci si chiede con quale tipologia di apprendistato possa essere assunto un giovane minorenni.

Apprendista minorenne

In merito al lavoro di minori è bene precisare che, sotto l'aspetto prettamente terminologico, per:

- per bambino si intende il fanciullo che non ha compiuto ancora 15 anni ed è soggetto all'obbligo scolastico;
- per adolescente si intende il giovane che non ha ancora compiuto la maggior età e che ha comunque assolto l'obbligo scolastico.

Fatta eccezione per particolari tipologie di lavoro (es. impiego di bambini in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo, pubblicitario e nei programmi televisivi), l'attuale normativa (art. 1, c. 662 della L. 296/2006) prevede che l'ingresso nel mondo del lavoro sia consentito ai minorenni alla seguente duplice condizione:

- 16 anni compiuti;
- istruzione obbligatoria per almeno 10 anni (considerando anche la ripetizione di una o più classi - V. D.M. Ministero della Pubblica Istruzione n. 323/1999).

La soluzione al quesito prima posto è rinvenibile nell'art. 47, c. 3 del D.Lgs. 276/2003 secondo il quale *"in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia"*.

In sostanza gli adolescenti (con 16 anni di età e 10 anni di istruzione obbligatoria) potranno essere assunti tramite il vecchio apprendistato disciplinato dall'art. 16 della L. 196/1997, ossia nel rispetto.

- della forma scritta;
- della formazione interamente esterna all'impresa;
- nella presenza del tutor aziendale ex D.M. 28 febbraio 2000;
- con retribuzione secondo le indicazioni del CCNL.

Chiaramente l'assunzione di adolescenti pone in capo al datore di lavoro particolari obblighi volti a tutelare il minore al lavoro, quali:

- valutazione rischi;
- divieto assoluto di fare lavorare il minore in lavori indicati nell'allegato al D.Lgs. 345/1999;
- rispetto della normativa in materia di orario di lavoro, riposi intermedi e settimanali;
- divieto di lavoro notturno;
- accertamento dell'idoneità al lavoro.

Visita medica preassuntiva

In merito all'obbligo della visita medica preassuntiva per gli apprendisti minori è bene, anche alla luce delle leggi regionali che hanno regolamentato la materia (v. Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Piemonte, Emilia Romagna e Umbria), effettuare le seguenti considerazioni:

- l'art. 1 L. 977/1967 è applicabile a tutti i soggetti inferiori ai 18 anni a prescindere dalla tipologia contrattuale applicata;
- la L. 133/2008, abrogando l'art. 4 della L. 25/1955, elimina l'adempimento della visita preassuntiva volta ad accertare l'idoneità delle condizioni fisiche in funzione del rapporto di lavoro da svolgere degli apprendisti;
- l'art. 8, c. 1 della L. 977/1967 prevede l'accertamento dell'idoneità al lavoro dei minori;
- l'art. 8, c. 3 della L. 977/1967 prevede che le visite mediche preassuntive per minori siano effettuate presso un medico del SSN a cura e spese del datore di lavoro;
- in caso di non ottemperanza del predetto obbligo, il datore di lavoro è sanzionato con la sanzione penale dell'arresto non superiore a 6 mesi o con l'ammenda fino a 5.164 euro.

In presenza del predetto quadro normativo alcune Regioni hanno legiferato nel senso di escludere dalle competenze delle ASL il rilascio della predetta certificazione. Sulla predetta normativa generale sono a loro volta intervenuti:

- la Corte Costituzionale (sentenza 1° giugno 2004, n. 162) dichiarando legittima tale scelta di normativa locale;
- il Consiglio di Stato (parere 9 novembre 2005, n. 3208) affermando che l'obbligo normativo della visita medica di idoneità fisica dei minori con conseguente rilascio della certificazione resta in vigore.

In sostanza, il rifiuto da parte delle ASL locali di effettuare la visita medica, obbliga il datore di lavoro a far effettuare, a sue spese, al minore (e quindi anche all'apprendista minore) la visita presso un altro medico.

Il Ministero del lavoro, a fronte di tale problematica, con interpello 19 luglio 2006, n. 25/0007866 ha precisato che la visita medica del minore, stante la diversa regolamentazione regionale, è demandata a un medico che risulti giuridicamente incardinato nell'ambito dell'organizzazione sanitaria pubblica, considerando per tale, sia il professionista che abbia un rapporto di dipendenza con il SSN, quale medico della struttura ospedaliera pubblica ovvero dell'ASL, sia il professionista che operi in convenzione con il SSN, quale è il medico di medicina generale.

Età massima

In merito all'età massima di assunzione come apprendista professionalizzante si ricorda che il Ministero del lavoro, in risposta all'interpello del 24 marzo 2006, prot. N. 25/1/0002702, ha ribadito che *"l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 264 giorni)"* (v. anche Circ. Min. lav. 15 luglio 2005, n. 30).

LA DURATA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Nella versione originaria del terzo comma dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003, ai fini della durata dell'apprendistato professionalizzante, era previsto un termine minimo (due anni) e un termine massimo (6 anni).

In virtù di tale formulazione originaria, il Ministero del lavoro, in risposta a interpello 2 maggio 2006, prot. n. 25/I/0003769, aveva affermato che il contratto di apprendistato professionalizzante non potesse essere utilizzato nelle attività di **carattere stagionale**, in quanto il contenuto formativo in esso intrinseco non era compatibile con una durata inferiore a 2 anni.

Tuttavia, dal 25 giugno 2008, tale interpretazione ministeriale risulta superata, in quanto l'art. 23 del D.L. 112/2008 (legge n. 133/2008) ha **eliminato il vincolo della durata minima del contratto**.

L'attuale versione del comma 3 dell'art. 49 del D.Lgs. 276/2003 difatti recita: *“I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei”*.

In virtù della modifica apportata all'articolato normativo, Il Ministero del lavoro, con circolare 10 novembre 2008, n. 27, ha avuto modo di precisare che:

- 1) in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione, la contrattazione collettiva, nazionale o regionale, potrà individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del contratto e in ragione del tipo di qualificazione da conseguire;
- 2) è superata la questione oggetto della risposta a interpello del 2 maggio 2006 (prot. n. 25/I/0003769), in cui si rilevava, stante il requisito di durata legale minima di due anni del contratto di apprendistato, *“l'impossibilità di utilizzare il contratto de quo per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale”*, da intendersi quelle attività che *“si esauriscono nel corso di una stagione”*. Pertanto dal 25 giugno 2008 sarà possibile instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante per attività stagionali.

È inoltre bene far presente che l'eliminazione del termine di durata minima dell'apprendistato professionalizzante a opera dell'art. 23, D.L. 112/2008 è stato ritenuto **costituzionalmente legittimo** dalla sentenza della Corte Costituzionale 14 maggio 2010, n. 176.

Successivamente alla predetta sentenza del giudice delle leggi, il Ministero del lavoro, con nota n. 25/2010, ha ribadito che l'**apprendistato può essere stipulato anche per attività stagionali**.

Le sospensioni del rapporto di lavoro nell'apprendistato

Il contratto di lavoro è un contratto sinallagmatico di natura corrispettiva attraverso il quale il datore in cambio della prestazione lavorativa corrisponde al lavoratore dipendente la retribuzione.

Tale tipologia contrattuale in caso di **apprendistato** rappresenta una **figura mista** ove, in cambio della prestazione, il datore di lavoro, oltre a corrispondere la retribuzione al lavoratore, provvede alla formazione del lavoratore.

L'elemento di corrispettività trova una deroga nel rapporto di lavoro in presenza delle cause previste dall'art. 2110 c.c., ossia in caso di **infortunio, malattia e maternità**.

L'art. 2110 c.c. prevede, per la generalità dei rapporti di lavoro subordinato, che in caso di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio al lavoratore siano assicurati:

- trattamento economico;
- anzianità di servizio;
- prosecuzione del rapporto di lavoro senza possibilità di recesso da parte del datore di lavoro.

Alla luce della speciale tipologia di rapporto di lavoro dell'apprendistato le predette assenze hanno un particolare impatto sulla gestione del rapporto di lavoro.

Malattia

La gestione della malattia nel rapporto di lavoro di apprendistato deve essere analizzata riguardo due aspetti fondamentali:

- a. l'indennizzo e il trattamento economico;
- b. la sospensione e la proroga della durata del contratto di apprendistato.

Il trattamento economico durante la malattia

La **legge n. 296/2006** (Finanziaria 2007) all'art. 1, c. 773, ha esteso ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato, a decorrere dagli eventi morbosi insorti dal 1° gennaio 2007, la **tutela previdenziale relativa alla malattia prevista**, in linea generale, per i lavoratori subordinati.

La predetta norma trova applicazione nei confronti della generalità dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato, ossia:

- apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato di alta formazione;
- vecchio apprendistato.

LINPS, con circolare 21.2.2007, n. 43 e con il messaggio 3.4.2007, n. 48615, ha avuto modo di effettuare le seguenti precisazioni:

1. Ambito di applicazione

Ai fini del diritto alla prestazione non rilevano né la qualifica funzionale al cui conseguimento l'apprendistato è finalizzato né il settore di attività o l'inquadramento previdenziale di appartenenza del datore, sicché nei settori Industria e Artigianato l'indennizzo compete anche agli apprendisti che dovranno conseguire la qualifica di impiegati, sebbene l'indennizzo degli eventi morbosi spetti nei confronti dei soli lavoratori subordinati con qualifica operaia.

È bene far presente che in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da apprendistato a tempo indeterminato, pur proseguendo l'incentivo contributivo per un anno dopo la trasformazione, ai fini dell'indennizzabilità dell'evento morboso sarà necessario valutare la qualifica di inquadramento.

Pertanto un apprendista trasformato in contratto a tempo indeterminato con ottenimento della qualifica di impiegato del settore industria non avrà indennizzata la malattia da parte dell'INPS.

La norma trova applicazione anche per il c.d. vecchio apprendistato.

2. Certificazione della malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2007 **il lavoratore ha l'onere di presentare o inviare all'INPS e al datore di lavoro, entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, rispettivamente, il certificato e l'attestato di malattia** compilati dal medico curante. In caso di presentazione o invio del certificato di malattia oltre il termine di legge, dovrà trovare pertanto applicazione la sanzione della perdita dell'intera indennità relativamente alle giornate di ritardo, salvo serio e apprezzabile motivo giustificativo del ritardo addotto e adeguatamente comprovato dal lavoratore.

Si fa presente tuttavia che tramite il decreto del Ministero della salute, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze del 26 febbraio 2010 (pubblicato in G.U. n. 65/2010), si è concluso il lungo percorso normativo mediante il quale il legislatore ha disposto il collegamento in rete dei medici curanti nonché **la trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'INPS per i lavoratori del settore privato.**

La predetta procedura, commentata dall'INPS con circolare 16.4.2010, n. 60 ed entrata in vigore il 3.4.2010, consente ai medici dipendenti del SSN o in regime di convenzione, di trasmettere all'INPS, per il tramite del SAC, il certificato di malattia del lavoratore rilasciandone copia cartacea al lavoratore interessato.

Il certificato così trasmesso viene ricevuto dall'INPS che lo mette a disposizione del cittadino intestatario, mediante accesso al sito Internet dell'Istituto previa identificazione con PIN.

L'attestato di malattia, inoltre, è reso disponibile per il datore di lavoro pubblico o privato sul proprio sito Internet, tramite funzioni di consultazione e di stampa degli attestati con elementi di ricerca diversi, previo riconoscimento tramite PIN.

Stante la predetta procedura l'apprendista avente diritto all'indennità di

malattia a carico dell'INPS, in base alle nuove disposizioni, non è più tenuto a trasmettere all'Istituto il certificato di malattia, eccetto i casi di impossibilità di invio telematico.

Resta in essere, invece, l'obbligo di inoltro del certificato al datore di lavoro.

3. Controlli di malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2007 **agli apprendisti si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia** previsti dall'art. 5 del D.L. n. 463/1983 convertito con modificazioni dalla legge n. 638/1983.

In sostanza, l'INPS è abilitato a disporre, d'ufficio o su richiesta del datore di lavoro, l'effettuazione di visite domiciliari e/o ambulatoriali volte ad accertare la sussistenza dello stato di incapacità lavorativa.

Al fine di consentire il regolare espletamento dei predetti controlli, i soggetti di cui trattasi sono tenuti a indicare sul certificato e sull'attestato di malattia l'esatto e completo indirizzo di reperibilità (residenza o temporanea diversa dimora) e a comunicare tempestivamente, all'INPS e al datore di lavoro, ogni eventuale variazione dello stesso.

Eventuali assenze ingiustificate a visita di controllo domiciliare e/o ambulatoriale dovranno essere sanzionate secondo i criteri e le modalità già applicati per i lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità di malattia.

4. Misura e limiti della prestazione

Ai fini della misura, della durata e dei limiti erogativi della prestazione di malattia di cui trattasi **trova integrale applicazione la disciplina vigente per i lavoratori subordinati, nel rispetto del limite massimo indennizzabile di 180 giorni per anno solare** previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Pertanto, l'INPS ritiene applicabile anche agli apprendisti la disciplina generale in materia, in forza della quale:

- **l'indennità decorre dal 4° giorno** di malattia fino a un massimo di 180 giorni complessivi nell'arco di ciascun anno solare;
- **l'indennità spetta nella misura del 50%** della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente dal 4° al 20° giorno; tale percentuale è elevata **al 66,66% dal 21° al 180° giorno**. Per i dipendenti dei pubblici esercizi, delle mense e dei bar aziendali aderenti alla FIPE, dei laboratori di pasticceria i cui titolari non siano iscritti all'albo delle imprese artigiane, delle pensioni con meno di 9 camere e dei ristoranti e bar annessi ad alberghi e aperti al pubblico e per il cui esercizio sia stata rilasciata l'apposita licenza la misura dell'indennità economica giornaliera di malattia è pari, dal 4° giorno al 180° giorno, all'80% della retribuzione media globale giornaliera del mese precedente. In caso di ricovero ospedaliero per i lavoratori non aventi familiari a carico la misura dell'indennità è ridotta ai 2/5 per la durata del ricovero, eccetto il giorno di dimissioni dal luogo di cura il quale viene indennizzato per intero;
- **giornate indennizzabili**: agli apprendisti il cui contratto è finalizzato al conseguimento della qualifica di operai l'indennità spetta per le giornate feriali comprese nel periodo di malattia (ivi compresi i sabati in caso di settimana corta) con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali

e infrasettimanali; agli apprendisti destinati a conseguire la qualifica impiegatizia l'indennità compete, invece, in relazione a tutte le giornate comprese nel periodo di malattia con la sola esclusione delle festività nazionali e infrasettimanali cadenti in domenica;

- per quanto attiene ai criteri di determinazione della retribuzione media giornaliera utile ai fini della liquidazione della prestazione, la stessa si ottiene dividendo la retribuzione di riferimento per 26 o 30 (in caso di mese interamente lavorato) rispettivamente a seconda della diversa qualifica (operaia o impiegatizia) al conseguimento della quale il contratto è finalizzato.

5. Contribuzione figurativa

Per gli eventi di malattia indennizzati agli apprendisti dovrà essere riconosciuta contribuzione figurativa secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori subordinati.

6. Adempimenti a carico del datore di lavoro

I datori di lavoro anticiperanno l'importo dell'indennità di malattia e lo porteranno a conguaglio con i contributi dovuti per i lavoratori dipendenti. Ai fini della compilazione dell'Uniemens saranno utilizzati gli elementi previsti per la generalità dei dipendenti.

7. Rapporti con la contrattazione collettiva

Laddove i contratti collettivi abbiano previsto l'erogazione di un trattamento retributivo a favore del lavoratore apprendista assente per malattia, tale trattamento deve intendersi come meramente integrativo dell'indennità di malattia a carico INPS e pertanto ne consegue che:

- se il trattamento previsto dal contratto collettivo è di importo superiore rispetto all'indennità a carico INPS, lo stesso rimane a carico del datore di lavoro limitatamente alla quota differenziale;
- se il trattamento previsto dal contratto collettivo è di importo pari o inferiore al trattamento previdenziale spettante per legge, il contratto resta quiescente e si applica esclusivamente la disciplina legale.

Permane, in ogni caso, l'obbligo dell'assoggettamento a contribuzione previdenziale delle somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di integrazione dell'indennità economica di malattia posta a carico INPS.

Il Ministero del lavoro con interpello 11.7.2007, n. 17 si è occupato della possibile sospensione o proroga a fronte di malattia di breve durata, unica o per sommatoria.

Sotto tale aspetto il dicastero ha precisato che, per prassi amministrativa consolidata (Min. lav., nota 24.12.1981 e circ. 4.3.1959, n. 196):

- sono considerate cause giustificative della proroga del contratto, i casi di malattia, infortunio, chiamata alle armi e sospensione dal lavoro;
- le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero "ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento";
- il principio connesso alla necessità di "addestramento tecnico pratico dell'apprendista" determina che la proroga contrattuale non operi per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo (Cass., sez. lav., 12.5.2000. n. 6134).

Malattia e proroga della durata del contratto di apprendistato



“...il contratto di apprendistato non sarà prorogato per il periodo di malattia di breve durata, come evento singolo (o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi) verrà considerato influente nell'ipotesi in cui tale specifica indicazione sia espressamente prevista dalla fonte contrattuale applicata. Tuttavia, in mancanza di disciplina contrattuale espressa, si ritiene di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa, così come indicata nell'orientamento ministeriale sopra menzionato, considerando “breve” il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese”.

Infornuto e apprendistato

L'apprendista è tutelato dall'INAIL a fronte di infortuni correlati alla prestazione lavorativa.

A tale scopo nella contribuzione del 10% da versare all'INPS vi è l'aliquota dello 0,30% che l'Istituto previdenziale dovrà girare all'Istituto assicurativo. Pertanto la gestione dell'infortunio dell'apprendista seguirà le modalità e gli indennizzi previsti per la generalità dei dipendenti.

Ai fini della sospensione della durata del contratto di apprendistato in caso di infortunio, in assenza di prassi, è ipotizzabile la regola generale prevista per la malattia.

Il principio generale prevede che nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per infortunio, il periodo di apprendistato svolto precedentemente all'evento si potrà cumulare con quello prestato al termine dello stesso ai fini della durata massima del periodo di apprendistato.

Anche in questo caso sembrerebbe applicabile per analogia il criterio utilizzato per la malattia secondo il quale i periodi di sospensione c.d. “brevi”, ossia di durata inferiore a un mese, non prolungano la durata dell'apprendistato non creando, pertanto, pregiudizio alcuno all'addestramento.

Congedo di maternità e paternità

All'apprendista si applicano le norme previste dal T.U. sulla tutela della maternità e paternità (D.Lgs. n. 151/2001).

Riepilogando in breve sintesi, **in caso di maternità, l'apprendista non dovrà prestare la propria attività lavorativa ricevendo un indennizzo da parte dell'INPS pari all'80% della retribuzione globale** (comprensiva delle mensilità aggiuntive) e l'eventuale integrazione prevista dal CCNL, nei seguenti periodi:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.



L'art. 20 del D.Lgs. n. 151/2001 prevede, a determinate condizioni, la c.d. flessibilità del periodo di astensione secondo la formula: 1 mese prima + 4 mesi dopo il parto. È fatta salva anche la possibilità di interdizione anticipata secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori (art. 17 D.Lgs. 151/2001).

Congedo parentale

In aggiunta al periodo di congedo di maternità o di paternità, **l'apprendista ha diritto al c.d. periodo di congedo parentale.**

Tale periodo spetta come diritto autonomo da usufruire unitamente all'altro genitore nel limite di quanto previsto dall'art. 31, D.Lgs. n. 151/2001.

Il predetto articolo 31 prevede che nei primi 8 anni di vita del bambino (o dei bambini, nei parti plurimi) ciascun genitore ha diritto ad astenersi dal lavoro per un periodo massimo di 6 mesi (continuativo o frazionato), in ogni caso l'astensione complessiva di entrambi i genitori non può eccedere 10 mesi (aumentabile a 11 mesi se il padre fruisce del congedo parentale di 7 mesi). In presenza di un solo genitore l'astensione è fissata in 10 mesi.

Al fine del godimento del congedo parentale il datore di lavoro deve essere preavvisato secondo le modalità previste dai contratti collettivi e, comunque, almeno 15 giorni prima.

Nel predetto periodo l'apprendista riceverà un indennizzo da parte dell'INPS pari all'30% della retribuzione (non comprensiva delle mensilità aggiuntive) e l'eventuale integrazione prevista dal CCNL.

L'INPS con messaggio 3.3.2010, n. 6827 ha fornito importanti chiarimenti in ordine agli effetti del congedo di maternità/paternità e del congedo parentale sulla durata dell'apprendistato.

Ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. n. 1026/1976 **“I periodi d'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato”**.

Stante la predetta norma e la finalità formativa dell'apprendistato, l'Istituto precisa che il termine finale del rapporto di apprendistato subisce, nei casi indicati in oggetto, uno slittamento di durata pari a quella della sospensione per maternità, ferma restando la durata complessiva originariamente prevista, e che analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva.

Al riguardo, relativamente alle integrazioni alla retribuzione (o ad altri emolumenti retributivi) previsti a carico del datore di lavoro dalla contrattazione collettiva, l'INPS precisa che possono trovare applicazione le misure contributive stabilite per l'apprendistato, da ultimo, dall'art. 1, c. 773, della legge n. 296/2006, ossia la contribuzione agevolata del 10% (o misura inferiore a seconda della dimensione aziendale).

Effetti del congedo

Misure di sostegno al reddito degli apprendisti: condizioni, importi e durata

L'art. 19, c. 1, lett. c), D.L. 185/2008, convertito con modificazioni dalla legge n. 2/2009, in via sperimentale per il triennio 2009-2011, riconosce, anche in caso di licenziamento, l'accesso all'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali ai lavoratori in possesso della qualifica di apprendista alla data di entrata in vigore del decreto (29 novembre 2008) e con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata dal trattamento.

La durata del predetto **trattamento** è stabilita nella **misura massima di novanta giornate** nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato e subordinatamente a un intervento integrativo, pari almeno alla misura del venti per cento dell'indennità spettante, a carico degli Enti bilaterali.

Per beneficiare delle misure di cui all'articolo 19, c. 1, lettera c), del D.L. 185/2008 i lavoratori devono:

- essere in possesso della **qualifica di apprendista** (contratto in atto al 29 novembre 2008);
- essere in servizio **da almeno tre mesi presso l'azienda** interessata dalla crisi aziendale o occupazionale;
- la **sospensione deve derivare da una crisi aziendale o occupazionale**, intendendo per tale un evento transitorio e di carattere temporaneo dovuto a situazioni di mercato ovvero un evento naturale che comporti, per qualunque tipologia di datore di lavoro privato, mancanza di lavoro, di commesse, di ordini o clienti
- usufruire di **prestazioni integrative per il sostegno al reddito**, di entità pari almeno alla misura del 20 per cento della indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali, erogate da un Ente bilaterale previsto dalla contrattazione collettiva, compresi quelli di cui all'art. 12 D.Lgs. 10.9.2003, n. 276 e successive modifiche, ovvero, per l'anno 2009, usufruire di analoghe prestazioni integrative erogate nell'ambito dei fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118, legge 23.12.2000, n. 388 e successive modifiche;
- aver rilasciato **dichiarazione di immediata disponibilità a intraprendere**, durante la sospensione dal lavoro, **un percorso formativo e di riqualificazione professionale**, utilizzando l'apposito modello predisposto.

Condizioni

Ambito di applicazione e misura

La predetta norma è applicabile a tutte le tipologie di apprendistato (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante, apprendistato per alta formazione, vecchio apprendistato).

Indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali.

Durata

La durata massima del trattamento risulta pari a 90 giornate, da fruire nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendistato, ovvero a un numero minore di giornate qualora il contratto scada prima della durata massima dell'indennità.

In caso di licenziamento, il trattamento sarà corrisposto per una durata massima di 90 giornate, sempre che l'apprendista risulti disoccupato per il periodo di godimento del trattamento stesso.

Si precisa inoltre che l'apprendista deve fare la domanda entro 68 giorni dal licenziamento.

Il trattamento di disoccupazione si interrompe:

- percepite tutte le giornate di indennità;
- quando l'apprendista è avviato a un nuovo lavoro;
- quando l'apprendista rifiuta di essere avviato a un progetto individuale di reinserimento nel mercato del lavoro;
- quando l'apprendista rifiuta un'offerta di lavoro con inquadramento in un livello retributivo non inferiore al 20% rispetto a quello precedente;
- quando l'apprendista non accetta di essere impiegato in opere o servizi di pubblica utilità;
- quando l'apprendista è cancellato dalle liste di disoccupazione.

Pagamento

Il trattamento di disoccupazione potrà essere riscosso dall'apprendista:

- a) **tramite bonifico bancario o postale;**
- b) **in qualsiasi sportello postale.**

Intervento integrativo dell'Ente bilaterale

L'INPS, circ. 29.3.2010, n. 43 ha precisato che:

- a) **in caso di intervento integrativo dell'Ente bilaterale**, l'apprendista licenziato che si trovi nelle condizioni di cui al punto 1 può accedere alla disoccupazione in deroga per la durata massima di 90 giornate. Per il riconoscimento di tale beneficio, non dovranno essere ricercati i requisiti assicurativi e contributivi generalmente necessari per la concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali (INPS, circ. n. 39 del 6.3.2009, par. C, ossia, un contributo DS versato almeno 2 anni prima);
- b) **in caso di assenza di intervento integrativo dell'Ente bilaterale**, l'apprendista licenziato può accedere al trattamento di mobilità in deroga per la durata massima prevista dal decreto di concessione. Per il riconoscimento di tale beneficio, dovranno essere ricercati esclusivamente i requisiti richiamati dall'art. 7-ter, c. 6, D.L. 5/09, convertito con modificazioni dalla legge n. 33/09: anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato (art. 16, c. 1, legge n. 223/91).

Contratto di solidarietà e apprendistato

Il Ministero del lavoro con nota del 10.9.2009, n. 69 - Prot. 25/I/0013012 ha precisato che:

- con riferimento ai **contratti di solidarietà previsti dalla legge n. 863/1984**, il D.M. n. 46448 del 2009 ha stabilito che il predetto contratto di solidarietà **non può essere applicato per i dirigenti, i lavoratori a domicilio e per gli apprendisti**;
- i **contratti di solidarietà ex art. 5, c. 5, della legge n. 236/1993** possono riguardare anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato.



Prassi amministrativa

Min. lav., circ. n. 20/2004

...anche agli apprendisti si può applicare il regime di solidarietà e il relativo contributo per tutta la durata del contratto di solidarietà e in ogni caso non oltre il termine di scadenza dell'apprendistato, purché la riduzione di orario concordata non impedisca il raggiungimento degli obiettivi formativi, ove previsti dalla fattispecie contrattuale applicata.

L'art. 19, c. 8 del D.L. 185/2008, convertito nella legge n. 2/2009, ha **ampliato l'ambito di operatività degli ammortizzatori sociali in deroga** arrivando a prevedere che le risorse economiche messe a disposizione dal Governo per finanziare gli ammortizzatori sociali in deroga possano essere **utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoratori subordinati, compresi quelli assunti con contratto di apprendistato** (Min. lav., Int. 5.6.2009, n. 52).



Pertanto, l'apprendista può essere inserito in un programma di CIGO o CIGS in deroga, dopo aver esaurito (aziende che possono far intervenire un Ente bilaterale) il periodo di sospensione di cui ex art. 19, c. 1 lett. c) del D.L. 185/2008.

In caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per eventi meteorologici, così come previsto dal CCNL 18.6.2008 edilizia industria, dal CCNL 23.7.2008 edilizia artigiani e dal CCNL 24.6.2008 edilizia cooperative, può essere concesso agli apprendisti operai **dipendenti di imprese iscritte alla stessa Cassa edile il diritto di fruire della cassa integrazione guadagni.**

Ammortizzatori sociali in deroga

Cassa integrazione del settore edile e apprendistato

Estinzione e trasformazione del rapporto di lavoro

Estinzione durante il rapporto di lavoro

Il contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 30.12.1956, n. 1668 (Regolamento della disciplina dell'apprendistato), **si trasforma in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato:**

- all'esito positivo della prova d'idoneità;
- alla scadenza del termine stabilito dal contratto;
- al compimento dell'apprendistato.

Sotto l'aspetto meramente temporale, il rapporto di apprendistato, caratterizzato da un contratto speciale identificabile quale contratto a tempo indeterminato, può essere risolto:

- durante il rapporto di lavoro;
- al termine della durata del contratto.

Come indicato dall'art. 48, c. 3, lett. d) (Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione) e dall'art. 49, c. 4, lett. e) (Apprendistato professionalizzante), è fatto **“divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo”**.

L'art. 50, così come modificato dal D.L. n. 112/2008, prevede inoltre relativamente alla tipologia di apprendistato di alta formazione che: “Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'articolo 49, c. 4”, pertanto la disciplina deve ritenersi applicabile anche a quest'ultima tipologia.

In sostanza, per le predette nuove tipologie introdotte dalla legge Biagi, è pacifico ritenere che il rapporto di lavoro possa estinguersi durante il suo svolgimento solo a fronte di giusta causa ovvero giustificato motivo. Anche in vigore del vecchio apprendistato, tuttavia, si ritengono applicabili le regole presenti nella legge n. 604/1966 e in particolare nell'art. 10.

Fu la stessa Corte Costituzionale, con sentenza 28 novembre 1973, n. 1969, a dichiarare incostituzionale la predetta norma ove non comprendesse l'apprendista tra le categorie beneficiarie delle garanzie presenti nella legge n. 604/1966 in materia di licenziamenti.

Durante il rapporto di apprendistato, pertanto, occorre far riferimento alla normale disciplina prevista in materia di licenziamento, ossia:

- **necessità di una giusta causa ovvero di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo al licenziamento;**
- **applicazione della stabilità reale od obbligatoria a seconda delle dimensioni dell'azienda.**

In sostanza, nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, l'apprendista è assistito dalle medesime garanzie previste da qualsiasi lavoratore subordinato a tempo indeterminato.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro è di fronte a un bivio:

- a) recedere dal contratto di lavoro;
- b) far proseguire il rapporto di lavoro, il quale procederà senza soluzione di continuità con le caratteristiche proprie di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai fini della prima ipotesi, gli artt. 48, 49 e 50 (tramite l'applicazione dell'art. 49, c. 4) del D.Lgs. n. 276/2003) stabiliscono che il **datore di lavoro possa recedere, al termine del periodo di apprendistato**, secondo quanto stabilito dall'art. 2118 c.c.

Estinzione al termine del periodo di apprendistato



Normativa

Art. 2118 Codice civile

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto a tempo indeterminato, dando preavviso nel termine e nei modi stabiliti dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità. In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.



Facsimile

Comunicazione all'apprendista della propria qualificazione (su carta intestata della società)

Egregio Signor
.....
.....
a mani (o a mezzo racc. a/r)

Oggetto: superamento del periodo di apprendistato e qualificazione professionale.

Facciamo riferimento al rapporto di lavoro in essere e in particolare alla Sua assunzione quale apprendista per il conseguimento della qualifica di _____ che cesserà in data _____.

Abbiamo il piacere di comunicarLe che, avendo superato positivamente il suddetto periodo, Lei sarà qualificato quale operaio/impiegato, con la qualifica di _____, e Le sarà attribuito il/la _____ livello /categoria del Ccnl del settore _____, in quanto applicato dalla scrivente azienda.

Le saranno affidate, nello specifico, le seguenti mansioni: _____.

A decorrere dalla data di qualificazione e conferma in servizio la Sua retribuzione ammonta ad € _____ lordi mensili e sarà così composta:

- _____ € _____;
- _____ € _____;
- _____ € _____;
- _____ € _____;
- _____ € _____.

Ferma restando la Sua anzianità di servizio, decorrente dalla data di assunzione, sarà tenuto conto del nuovo livello di inquadramento al fine della maturazione e liquidazione di ogni elemento previsto dal Ccnl di cui sopra, al quale si rinvia, unitamente alla normativa di legge, per ogni e qualsiasi previsione non contemplata nella presente.

Nel congratularci con Lei, in attesa che voglia restituirci firmata la presente per integrale accettazione del proprio contenuto, siamo a porgerLe i ns. migliori saluti.

Luogo e data

Firma del datore di lavoro
.....

La circolare del Ministero del Lavoro 14.10.2004, n. 40, inoltre, in tema di apprendistato e a commento della riforma del 2003, afferma che ai fini della disciplina del recesso dell'apprendistato, si dovrà applicare quanto previsto per il vecchio apprendistato dall'art. 19 della legge n. 25/1955.



Normativa

Art. 19, legge n. 25/1995

... qualora al termine del periodo di apprendistato non sia stata data disdetta a norma dell'art. 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante prove di idoneità e il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

A seguito del predetto contesto normativo ne consegue che, il datore di lavoro, al compimento del periodo stabilito per l'effettuazione dell'apprendistato, **potrà recedere dal rapporto di lavoro osservando unicamente l'obbligo del preavviso stabilito contrattualmente**, senza che vi sia necessità di una giusta causa ovvero di un giustificato motivo.



In sostanza è sufficiente la sola manifestazione di volontà da parte del datore di lavoro contraria alla trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

Il datore di lavoro può dunque decidere di **recedere *ad nutum*** dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2118 c.c., **comunicando in forma scritta il recesso**, quale atto recettizio, e dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

L'obbligo di preavviso pone il datore di lavoro nella **necessità di individuare il momento corretto della comunicazione del recesso**, intercettando perfettamente il periodo di scadenza del termine dell'apprendistato e del periodo di preavviso, in quanto:

- in caso di **scadenza del periodo di preavviso prima della scadenza del contratto** di apprendistato, si rischierebbe di ricadere in un recesso in corso del periodo di lavoro e quindi con la necessità di recedere per giusta causa o giustificato motivo;
- in caso di **scadenza del preavviso successiva alla scadenza del contratto** di apprendistato, il rapporto di lavoro sarebbe trasformato a tempo indeterminato.

È bene tuttavia evidenziare che parte della dottrina minoritaria ritiene che il datore di lavoro possa liquidare l'indennità sostitutiva del preavviso in modo da evitare le problematiche connesse a una errata coincidenza dei periodi sopra evidenziati.

In caso di recesso non esercitato, il rapporto di lavoro prosegue a tempo indeterminato.



Facsimile

Lettera di mancata conferma (su carta intestata della società)

Egregio Signor

.....

.....
a mani (o a mezzo racc. a/r)

Oggetto: Scadenza del periodo di apprendistato e mancata conferma

In riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante stipulato il _____ e finalizzato al raggiungimento della qualifica di _____, con la presente Le comunichiamo che non potrà essere confermato alle nostre dipendenze alla scadenza, in data _____, del periodo di apprendistato.

Ai sensi dell'art. 2118 del cod. civ., pertanto, Le diamo formale disdetta dal rapporto di lavoro a decorrere dal giorno _____.

Ringraziandola per la collaborazione prestata, porgiamo distinti saluti.

Luogo e data

Firma del datore di lavoro

.....

È bene evidenziare, inoltre, che il mancato conseguimento della c.d. **prova d'arte**, effettuata prima della scadenza del termine previsto per l'apprendistato, **non è causa legittima di licenziamento**; in tali circostanze il rapporto di lavoro dovrà proseguire fino al termine stabilito in modo da completare la formazione teorica-pratica che costituisce parte integrante del contratto di lavoro di apprendistato.

I datori di lavoro inoltre possono decidere di **trasformare il rapporto di apprendistato in un rapporto a tempo indeterminato prima della scadenza del periodo di formazione** (trasformazione *ante tempus*).

Come indicato nella sezione previdenziale del presente dossier, in caso di trasformazione *ante tempus* il datore di lavoro potrà usufruire dello sgravio contributivo nella misura del 10% per un anno dalla trasformazione.

Estinzione per mancato superamento della c.d. prova d'arte

Trasformazione anticipata a tempo indeterminato



Facsimile

Lettera di trasformazione anticipata del contratto (su carta intestata della società)

Oggetto: trasformazione anticipata del contratto

Facendo seguito alle intese intercorse, in riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante stipulato il _____ e finalizzato al raggiungimento della qualifica di _____, Le comunichiamo la conclusione anticipata del periodo di apprendistato e la trasformazione in contratto di lavoro ordinario a tempo indeterminato a decorrere dal giorno _____.

In virtù delle capacità e delle abilità da Lei dimostrate fino a oggi, dal _____ le verrà attribuita la qualifica di _____ livello ___ e Lei rimarrà alle nostre dipendenze con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Precisiamo inoltre che il nostro rapporto di lavoro sarà regolato dalle vigenti norme di legge e da quanto previsto per il suo livello e per le sue mansioni da CCNL del settore _____.

Distinti saluti

Luogo e data

Firma del datore di lavoro

.....