

Contratto di apprendistato sotto la lente del Welfare

È possibile l'assunzione fino a 29 anni. Il minlavoro fa luce sul requisito dell'età dei dipendenti e sulla capacità formativa dell'azienda

di Vitantonio Lippolis

L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età. Lo stabilisce il ministero del lavoro nella nota protocollo n. 25/2702 del 24 marzo 2006 in risposta ad un'istanza d'interpello presentata dalla Confapi. Il dicastero del Welfare, invero, cambiando radicalmente il precedente orientamento, si era già espresso sull'argomento per mezzo della circolare n. 30 del 15 luglio 2005 nella quale, muovendo dalla sentenza della Corte di cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004¹, aveva affermato il principio secondo cui l'assunzione dei lavoratori con tale tipologia contrattuale era possibile fino all'età di 29 anni e 364 giorni. La recente nota ministeriale afferma, inoltre, che il principio espresso dalla sentenza della Suprema corte, pur riguardando specificamente l'apprendistato professionalizzante, è comunque estensibile a tutte quelle tipologie contrattuali per le quali

il requisito dell'età del lavoratore rappresenta un elemento essenziale per l'attivazione del relativo contratto quali, per esempio, le altre due tipologie di apprendistato (quello qualificante e quello specializzante), il job on call (per il quale, in attesa della disciplina collettiva è, fra l'altro, consentita l'assunzione di giovani disoccupati con età fino a 25 anni e per soggetti con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo ed iscritti nelle liste di mobilità o disponibili al reimpiego), al contratto di formazione e lavoro (ovviamente per il solo settore del pubblico impiego, in quanto per il settore privato l'istituto è stato ormai abrogato²), salvo che la norma di riferimento del singolo istituto non disponga diversamente.

Inoltre, nella nota protocollo n. 25/2732 del 24 marzo 2006, sempre in risposta a un'istanza d'interpello in questo caso avanzata dall'ordine dei consulenti del lavoro di Bergamo, il ministero del lavoro precisa che la valutazione della capacità formativa delle aziende in materia di apprendistato professionalizzante spetta,

in ossequio a quanto previsto dall'art. 49, comma 5, del dlgs n. 276/2003, alla contrattazione collettiva e non alle regioni. Allo scopo di avvalorare questa tesi il dicastero fa leva sulla sentenza n. 50 del 2005 per mezzo della quale la Corte costituzionale, nell'indicare che la formazione aziendale inerisce al rapporto contrattuale, fa rientrare questa materia nell'alveo di competenza della legislazione statale e della contrattazione collettiva e non già nella competenza regionale. Questo sta sostanzialmente a significare che gli enti locali, una volta regolamentati d'intesa con le associazioni datoriali i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante, non hanno ulteriore spazio d'ingerenza relativamente alle concrete modalità di erogazione ed articolazione della formazione i cui criteri e principi direttivi sono una prerogativa esclusiva della contrattazione collettiva.

■ *L'apprendistato*

Per mezzo della formulazione adottata negli artt. 47 e seguenti del decreto legislativo

¹ In particolare la Suprema corte con la citata sentenza afferma che «se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha 29 anni e qualche mese, ha comunque 29 anni, restando trascurabili le frazioni di mesi».

² Art. 86, comma 9, del dlgs n. 276/2003.

n. 276/03, il legislatore delegato ha riformulato la disciplina del contratto di apprendistato originariamente contenuta nella legge n. 25/1955 e nell'art. 16, della legge n. 196/1997. Secondo quanto precisato dalla circolare n. 40/2004 del ministero del lavoro «il nuovo contratto di apprendistato dà luogo ad una tipica ipotesi di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo dell'obbligazione negoziale. A fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga infatti a corrispondere all'apprendista non solo una controprestazione retributiva ma anche gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualificazione tecnico-professionale o di titoli di studio di livello secondario, universitari, o specializzazioni dell'alta formazione (tra cui la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144) attraverso percorsi di formazione interna o esterna all'azienda».

Sono tre le tipologie contrattuali previste dal decreto di attuazione della legge Biagi:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico-professionale;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

■ *Apprendistato qualificante*

Questa è la forma «basilare» di apprendistato (cosiddetto di tipo A), espressamente finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. Rappresenta un percorso alternativo alla formazione scolastica tale da consentire l'acquisizione di un titolo di studio attraverso l'assolvimento di un obbligo formativo con lo strumento dell'alternanza scuola-lavoro. Allorquando la norma sarà pienamente in vigore, tutti i datori di lavoro, comprese le associazioni sindacali, potranno stipulare contratti di apprendistato di tal genere con i giovani di età compresa tra 15 e 18 anni che non hanno assolto l'obbligo scolastico. La durata di tale tipologia contrattuale non potrà essere superiore a tre anni: essa è, per così dire, «mobile» nell'arco temporale considerato, nel senso che va determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, al bilancio delle competenze realizzato dai soggetti istituzionali e privati che operano sul mercato del lavoro, con l'accertamento dei crediti formativi ex lege n. 53/2003.

Il contratto dovrà essere stipulato per iscritto ed essere disciplinato nel rispetto dei principi enunciati dalla norma di riferimento³. Per tutto quello che invece riguarda gli aspetti legati alla formazione, questi sono di stretta competenza delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano, sulla base di un accordo con i ministri del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, sentite le orga-

nizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale sulla base di alcuni criteri predefiniti⁴.

■ *Apprendistato professionalizzante*

Questa tipologia (cosiddetta di tipo B) ha lo scopo di far conseguire al lavoratore una qualificazione mediante la formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, di tipo trasversale ed anche tecnico-professionali. Tale fattispecie può essere utilizzata in tutti i settori produttivi e da tutti i datori di lavoro, comprese le associazioni sindacali, per giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. La norma⁵ consente di anticipare a 17 anni l'età minima se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003.

La durata del contratto è compresa tra un minimo di due anni ed un massimo di sei: spetta alla contrattazione collettiva nazionale o regionale stipulata dalle associazioni comparativamente più rappresentative, stabilirne la durata in relazione al tipo di qualificazione da conseguire. Originariamente la possibilità di ampliare (rispetto al precedente istituto formativo regolamentato dalla legge n. 25/1955, come modificata dall'art. 16, della legge n. 196/1997) il limite massimo d'età dei lavoratori assumibili nonché la durata complessiva del rapporto di apprendistato, era subordinata all'approvazione di apposite regolamentazioni emanate su base regionale.

³ Cfr. art. 48, comma 3, dlgs n. 276/2003.

⁴ Cfr. art. 48, comma 4, dlgs n. 276/2003.

⁵ Art. 49, comma 2, dlgs n. 276/2003.

LAVORO E IMPRESA

Contratto di apprendistato Parametri distintivi fra le tre diverse tipologie

Parametri	Qualificante (tipo A)	Professionalizzante (tipo B)	Specializzante (tipo C)
<i>Durata</i>	Massimo 3 anni	Minimo 2 anni; Massimo 6 anni	Sarà stabilita dalle parti nell'ambito dei limiti previsti dai regolamenti locali (limite massimo anche superiore a 6 anni)
<i>Età dei lavoratori</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Minimo 15 anni • Massimo 18 anni e 364 gg per lavoratori che non hanno comunque assolto l'obbligo scolastico	Minimo 18 anni (17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003)	Minimo 18 anni (17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003) Massimo 29 anni e 364 gg
<i>Finalità</i>	Far conseguire al lavoratore una qualifica professionale nell'ambito del sistema «istruzione»	Massimo 29 anni e 364 gg Far conseguire al lavoratore una qualificazione tecnico-professionale con formazione sul lavoro su competenze di base	Far conseguire al lavoratore un titolo di studio di livello secondario, universitario o una specializzazione tecnica superiore
<i>Forma del contratto</i>	Scritta ad substantiam	Scritta ad substantiam	Scritta ad substantiam
<i>Sgravi contributivi</i>	Si	Si	Si
<i>Note</i>		Minimo 120 ore di formazione formale all'anno	

La legge n. 80/2005⁶ di conversione, con modificazioni, del decreto legge 14 marzo 2005, n. 35 (meglio conosciuto come decreto sulla competitività) al fine di accelerare il processo di messa a regime dell'istituto, ha reso pienamente ed immediatamente fruibili i nuovi limiti di durata e di età previsti per l'apprendistato professionalizzante. In con-

creto, anche in carenza di apposita regolamentazione regionale, il legislatore si è preoccupato di estendere immediatamente, sull'intero territorio nazionale, i vantaggi connessi a questa particolare tipologia negoziale, con l'unica condizione della necessità che tale istituto venga disciplinato all'interno del contratto collettivo nazionale di categoria⁷.

Il contratto di apprendistato professionalizzante va stipulato per iscritto e gli elementi essenziali che deve contenere sono gli stessi previsti per l'apprendistato di tipo A), ivi compreso (elemento essenziale ed imprescindibile) il piano formativo individuale. Anche per la regolamentazione dei profili formativi l'iter procedimentale è del tutto analogo al

⁶ Il comma 13-bis, dell'art. 13, della legge n. 80/2005 ha aggiunto all'art. 49, del dlgs n. 276/03 il comma 5-bis., che testualmente recita: «Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

⁷ Cfr. punto II della circolare Mpls n. 30/2005.

Contributi fissi a carico dei datori di lavoro per gli apprendisti (in vigore dall'1/1/2006)

Generalità dei datori di lavoro	Senza l'obbligo dell'assicurazione Inail	Euro 2,89 a settimana
	Con l'obbligo dell'assicurazione Inail	Euro 2,98 a settimana *
Datori di lavoro del settore artigiano	Solo obbligo del contributo di maternità	Euro 0,02 a settimana

* Tale somma è già comprensiva della quota relativa all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

precedente di tipo A), così come sono pressoché identici i criteri ed i principi direttivi. L'unica sostanziale differenza riguarda la formazione: in questo caso è necessario un monte ore minimo di formazione formale, interna o esterna all'azienda, pari a 120 ore all'anno, finalizzate all'acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali. Al riguardo la circolare n. 40/2004 precisa che non è più previsto un minimo orario per la formazione esterna obbligatoria, anche se sottolinea il chiarimento del Welfare, «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 on the job ed in affiancamento certificabili secondo le modalità che saranno definite dalle future normative regionali».

■ **Apprendistato specializzante**

Questa terza forma di apprendistato (cosiddetto di tipo C) è una vera e propria novità nel pa-

norama giuslavoristico italiano. L'art. 50 del dlgs n. 276/03, difatti, introduce un contratto che consente, in qualsiasi settore di attività⁸, di avviare al lavoro un apprendista per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o anche dell'alta formazione, nonché per la specializzazione tecnica superiore prevista dall'art. 69, della legge n. 144/1999. Esso, analogamente a quello di tipo B), riguarda i soggetti di età compresa fra i 18 ed i 29 anni ed anche in questo caso il possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge n. 53/2003, consente di anticipare il percorso formativo di un anno. La disciplina di tale tipologia è altamente flessibile in quanto consente la predisposizione di modelli personalizzati, integrabili fra loro attraverso un sapiente mix costituito da formazione pratica/addestramento on the job e formazione classica/formale. Il comma 3 dell'art. 50 rimette completamente alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano la regolamentazione di questa particolare tipologia contrattuale che andrà realizza-

ta, fatte salve le intese già vigenti, in accordo con le associazioni sindacali territoriali, con le università e le altre istituzioni formative.

Al riguardo il welfare ha, tuttavia, precisato⁹ che la disciplina dell'alto apprendistato è già pienamente operativa e che, pertanto, è immediatamente possibile avviare la definizione delle intese a livello regionale o di provincia autonoma per procedere alle relative assunzioni. In presenza di tali intese l'apprendistato in parola può essere avviato anche per i settori il cui contratto collettivo nazionale di lavoro non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale. Per quanto concerne la durata di questa particolare tipologia negoziale, la circolare n. 40 del Welfare indica che essa è rimessa alla volontà delle parti in seguito ad una valutazione di bilanciamento tra le competenze che il soggetto possiede al momento della stipula e quelle che si potranno conseguire per mezzo della formazione in apprendistato. Ovviamente ciò non è comunque

⁸ La circolare n. 40/2004 al riguardo fa tuttavia presente che l'attività esercitata dal datore deve essere compatibile con il perseguimento delle finalità del contratto.

⁹ Vedi punto 2, della circolare Mpls n. 2/2006.

rimesso al libero arbitrio assoluto delle parti, dovendo le stesse stabilire la durata in conformità dei limiti previsti dalla regolamentazione locale che potrà prevedere una durata complessiva del rapporto anche superiori ai sei anni¹⁰.

Anche qui, come nelle altre ipotesi sopra esaminate, il contratto va fatto per iscritto e deve indicare sia la qualifica da conseguire, sia la durata del contratto, sia il piano formativo individuale, finalizzato a garantire il percorso formativo, piano che va allegato al contratto, pena la nullità dello stesso.

■ *Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti*

Fatta eccezione per le imprese artigiane (per le quali continuano a valere le disposizioni speciali contenute nella legge n. 443/1985), il numero degli apprendisti non può superare il 100% delle maestranze qualificate e specializzate in forza; se il datore di lavoro non ha dipendenti o se i lavoratori qualificati o specializzati in forza sono meno di tre, gli apprendisti che si possono assumere sono massimo tre.

■ *Inquadramento*

L'art. 53 del decreto afferma che durante il periodo di apprendistato del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzio-

ni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

■ *Orario di lavoro, riposi e ferie*

Per quel che concerne l'orario di lavoro degli apprendisti maggiorenni trova piena applicazione il dlgs n. 66/2003, così come è stato modificato dal dlgs n. 213/2004: ciò significa, per esempio, orario normale a 40 ore, durata massima settimanale (in media) comprensiva dello straordinario 48 ore, riposo giornaliero di 11 ore, quattro settimane di ferie irrinunciabili con possibilità di spostamento di due settimane per 18 mesi, lavoro straordinario nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva e, comunque, non oltre le 250 ore annuali ecc.

Nei confronti degli adolescenti assunti con tale tipologia contrattuale trovano, invece, integralmente applicazione le disposizioni di tutela fisica (requisiti d'età, orario di lavoro, lavori vietati, visite mediche, ferie e riposi) e previdenziale contenute nella legge n. 977/1967, come modificate sia dal dlgs n. 345/1999 sia dal dlgs n. 262/2000.

■ *Computabilità*

L'art. 53 del decreto, riprendendo quanto già previsto nella precedente normativa, conferma l'esclusione dei lavoratori assunti con rapporto di apprendistato dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (fra tutte la legge n. 68/1999 relativa

ai limiti dimensionali per le aziende soggette agli obblighi di assunzione per i lavoratori disabili). Al riguardo la norma, tuttavia, precisa che sono fatte salve eventuali diverse specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo.

■ *Incentivi economici*

Fino a quando non sarà completamente rivisto il sistema degli incentivi all'occupazione, i datori di lavoro che assumono apprendisti potranno continuare a beneficiare delle stesse vantaggiose agevolazioni previste dalla disciplina precedente, vale a dire il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali in misura fissa (e non proporzionale come avviene normalmente) poco più che simbolica.

■ *Disciplina sanzionatoria*

Il contratto di apprendistato è un contratto cosiddetto a «causa mista», nel quale alla causa tipica del contratto di lavoro consistente nello scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, a carico del datore, l'obbligazione formativa a favore del lavoratore. A fronte di tale ulteriore obbligo lo stato riconosce, nei confronti del datore, alcuni importanti vantaggi (di natura economica e non) che abbiamo sopra esaminato.

La norma di riferimento¹¹, tuttavia, prevede che, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione tale da impedire la finalità dell'istituto,

¹⁰ Vedi punto 4 della circolare Mpls n. 2/2006.

¹¹ Art. 53, comma 3, dlgs n. 276/2003, come modificato dal dlgs n. 251/2004.

il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps la differenza tra la contribuzione effettivamente versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorato del 100%. Va precisato in proposito che, in relazione a quanto previsto nell'ultimo periodo della disposizione, la maggiorazione esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione: a questo proposito appare evidente che, trattandosi di norma speciale, la stessa vada oltre, comprendendolo, il limite del 60% previsto dall'art.

116, comma 8, della legge n. 388/2000. La circolare 40 fornisce, inoltre, alcuni importanti chiarimenti sul significato di inadempimento: il riferimento va fatto al percorso formativo rinvenibile all'interno del piano individuale e alla regolamentazione regionale. La nota si spinge ad individuare due circostanze che, ad avviso del dicastero, integrano una presunzione pressoché assoluta di inadempimento formativo del datore.

Esse riguardano:

- la quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale;
- La mancanza di un tutor aziendale competente.

Quale ulteriore conseguenza sanzionatoria per la violazione dell'obbligo formativo la circolare, infine, inibisce la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale, con la conseguenza che il rapporto potrà continuare come contratto di lavoro senza contenuto formativo.



***I documenti
sono scaricabili
dalla banca dati
di Lavoro Oggi all'indirizzo
www.italiaoggi.it/lavoroOggi/lavoroOggi.asp
sezione Documentazione***