

L'apprendistato dopo la legge Biagi

Il decreto legislativo 276/03 ha modificato profondamente la disciplina previgente. Con le regole regionali saranno pienamente utilizzabili le tre figure previste dalla riforma

di **Vitantonio Lippolis**

L'apprendistato ricomincia da tre. Tante sono, difatti, le differenti e distinte tipologie contrattuali previste dal decreto di attuazione della legge Biagi vale a dire: A) apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; B) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico-professionale; C) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

■ **Definizione**

Per mezzo della formulazione adottata negli articoli 47 e seguenti, il legislatore delegato è giunto ad una nuova definizione del contratto di apprendistato destinata a sostituire gradualmente ma integralmente la previgente disciplina contenuta principalmente 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 con-

tratto di apprendistato dà luogo ad una tipica ipotesi di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo della 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, direttamente o a mezzo di soggetti in possesso delle idonee conoscenze ed all'uopo individuati, 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'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144) attraverso percorsi di formazione interna o esterna alla azienda».

Va subito rilevato che, dopo la riorganizzazione dei contratti a contenuto formativo operata dal titolo IV della legge in parola, il nuovo apprendistato, di fatto, resta l'unico contratto a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento, atteso che il contratto di formazione e lavoro, almeno nel settore privato, va ad esaurimento e che il contratto d'inseri-

mento¹, nel quale la formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante del relativo tipo contrattuale, ha una finalità diversa.

Questo nuovo istituto contrattuale, così come configurato nel dlgs n. 276/03, acquisisce la finalità di «strumento idoneo a costruire un reale percorso di alternanza tra formazione e lavoro, quale primo tassello di una strategia di formazione e apprendimento continuo lungo tutto l'arco della vita»².

■ **La potestà regolamentare demandata agli enti locali e la disciplina del periodo transitorio**

In tema di apprendistato la legge Biagi si limita a tracciare la cornice normativa di riferimento all'interno della quale, come meglio vedremo in seguito, la disciplina di dettaglio viene demandata alla potestà regolamentare delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano³.

1 Artt. 54 e segg. del dlgs n. 276/03.

2 Circ. Mlps n. 40/2004.

3 Artt. 48, comma 4, 49, comma 5, e 50, comma 3, del dlgs 276/03.

Disciplina precedente al D.Lgs. n. 276/03

(Legge n. 25/1955, come modificata dall'art. 16, della legge n. 196/1997)

Età del lavoratore	15 anni	<i>Minima:</i> con assolvimento dell'obbligo scolastico;
	24 anni	<i>Massima:</i> in generale; nelle aree svantaggiate (obiettivi nn. 1 e 2 del regolamento Cee n. 2081/93 del consiglio del 20 luglio 1993, ora regolamento Ce 1260/99)
	26 anni	
	26 anni	per i giovani portatori di handicap, elevata a 28 anni se l'assunzione interviene nelle aree svantaggiate
29 anni	nel settore artigiano per le alte qualifiche individuate dal Ccnl	
Durata del contratto	Non superiore a quella prevista dai Ccnl, e comunque: <i>Minima:</i> 18 mesi; <i>Massima:</i> 4 anni (5 anni nel settore artigiano)	

La conseguenza di tale rinvio è che, per la piena attuazione della riforma in parola, occorrerà attendere l'introduzione della specifica regolamentazione da parte degli stessi enti locali; di qui la previsione di un periodo transitorio durante il quale continua ad applicarsi, nelle more dell'emanazione della suddetta regolamentazione⁴, le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955, come modificate dall'art. 16 della legge n. 196/1997.

Ne deriva che le nuove pattuizioni contenute nella contrattazione collettiva di alcuni settori produttivi (per tutti vedasi quelli della Confesercenti e della Confcommercio siglati nel luglio dello scorso anno) che, precor-

rendo i tempi, hanno fissato nuovi limiti di età e di durata rispetto alla previgente disciplina, non hanno un'efficacia immediata. La questione riveste una particolare importanza, in considerazione del fatto che i benefici economici che accompagnano l'apprendistato non possono essere riconosciuti al di fuori di quelli che sono gli attuali «tetti» previsti dall'art. 16 della legge n. 196/1997. Ciò potrebbe comportare, a seguito di visita ispettiva (il discorso è importante soprattutto per l'apprendistato professionalizzante), il disconoscimento del rapporto formativo per la mancata sussistenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi con la conseguente conversione del contratto.

Di immediata e diretta attuazione sono, al contrario, alcune disposizioni contenute nella norma. Fra queste particolare importanza, sotto l'aspetto pratico, riveste il venir meno dell'obbligo della preventiva autorizzazione rilasciata dalla Direzione provinciale del lavoro⁵ (dall'entrata in vigore della norma è diventato direttamente compito del datore di lavoro, all'atto di assunzione, verificare anzitutto il rispetto dei limiti numerici stabiliti dalla legge e di cui si dirà meglio in seguito).

La fine dell'autorizzazione preventiva non significa, tuttavia, che la stessa possa rientrare «dalla finestra» per effetto di accordi sindacali, sia pure stipulati a livello nazionale⁶. La posizione ufficiale assunta dal ministro del Welfare al riguardo è nettamente contraria all'introduzione di ulteriori vincoli rispetto a quelli legali; in proposito, con particolare riferimento al già citato Ccnl del commercio col quale è stato previsto una sorta di «onere di passaggio» attraverso l'ente bilaterale, lo stesso dicastero ha affermato che tale onere non è legittimo, neppure ai sensi dell'art. 10 della legge n. 30/2003, nella misura in cui ciò non sia stato espressamente previsto dal legislatore. Ovviamente, nulla esclude che in futuro, con la regolamentazione regionale, gli enti territoriali possano reintrodurre alcune condizioni di operatività, magari affidandole anche agli enti bilaterali, ma ciò, eventualmente, sarà frutto di un'apposita norma che discende dalla potestà regolamentare affidata agli stessi, e non dalla libera iniziativa delle parti sociali.

⁴ Art. 47, comma 3, del dlgs n. 276/03.

⁵ L'art. 85, comma 1, lett. b), del dlgs n. 276/03 ha, difatti, abrogato con effetto immediato l'art. 2, comma 2, l'art. 3 e l'art. 11, lett. l), della legge n. 25/1955.

⁶ Cfr. paragrafo 2, della circolare Mlps n. 40/2004.

■ *Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (cosiddetto qualificante)*

Questa è la forma «basilare» di apprendistato (cosiddetto di tipo A), espressamente finalizzata al conseguimento di una qualifica professionale. Tale tipologia è strettamente correlata alla riforma dell'ordinamento scolastico prevista dalla legge n. 53/2003 e, soprattutto, ai regolamenti attuativi, ancora non pubblicati in *Gazzetta Ufficiale*, che dovranno tradurre, in norme operative, il «diritto-dovere» all'istruzione per almeno dodici anni e fino al compimento della maggiore età. 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. C'è, quindi, un diretto collegamento tra obbligo formativo del minore e attività lavorativa: in sostanza, si vuole garantire al quindicenne di poter terminare il corso di studio obbligatorio attraverso il sistema dell'alternanza.

Da ciò discende, secondo la circolare n. 40/2004, una conseguenza destinata a «mutare» (quando la norma sarà pienamente a regime) l'attuale sistema: l'apprendistato qualificante sarà l'unico contratto di lavoro stipulabile per i minori di diciotto anni che non siano già in pos-

sesso di una qualifica professionale. Ciò significa che un rapporto di lavoro subordinato «normale», possibile, oggi, in teoria, per l'adolescente che ha adempiuto l'obbligo scolastico (quindici anni di età e otto anni di scuola dopo l'abrogazione della legge n. 9/1999 avvenuta con l'art. 7 della legge n. 53/2003) non si potrà più stipulare, in quanto il giovane sarà, comunque, tenuto a rispettare il «diritto-dovere» scolastico fino al compimento del diciottesimo anno.

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 di alcuni principi essenziali così sintetizzabili:

a) indicazione della prestazione lavorativa, luogo della prestazione, orario di lavoro, piano formativo individuale (che, peraltro, dovrà recepire le indicazioni e le direttive conte-

nute nei contratti collettivi e nella normativa regionale di settore), qualifica da acquisire al termine del rapporto sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

- b) divieto di cottimo⁷;
- c) possibilità di recesso per il datore di lavoro ex art. 2118 c.c. al termine dell'apprendistato;
- d) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo⁸.

Per quanto concerne il recesso unilaterale si precisa in generale che, alla stessa stregua dei contratti di lavoro non aventi contenuto formativo, anche nel contratto di apprendistato può ben essere inserito il patto di prova previsto dall'art. 2094 c.c.: esso consente, durante il periodo ad esso riferito, di risolvere legittimamente il rapporto.

Per tutto quello che invece riguarda gli aspetti legati alla formazione, si ribadisce che 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 organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale sulla base di alcuni criteri predeterminati:

- definizione della qualifica professionale nel rispetto della legge n. 53/2003;
- previsione di un monte ore di formazione (interna od esterna all'impresa) congruo al conseguimento della qualifica professionale, secondo standard minimi formativi definiti ai sensi della legge n.

⁷ Il divieto di cottimo è una conseguenza specifica di quanto affermato sia dall'art. 2131 c.c., sia dall'art. 11 della legge n. 25/1955.

⁸ Il divieto di licenziamento durante il rapporto di apprendistato senza giusta causa o giustificato motivo consente al lavoratore di impugnare il provvedimento che, se ritenuto illegittimo, comporta l'applicazione della tutela reale o di quella obbligatoria a seconda che l'impresa sia sopra dimensionata o meno ai quindici dipendenti, in conformità alla sentenza della Corte costituzionale n. 169 del 28 novembre 1973.

53/2003. L'alternatività tra formazione interna ed esterna rappresenta la grossa novità rispetto al recente passato ove ci si trovava di fronte ad una complementarità tra i due momenti;

- rinvio alla contrattazione nazionale, territoriale od aziendale per la determinazione, all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni;
- riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del complessivo percorso formativo, della qualifica professionale prevista dal contratto collettivo;
- registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate. La definizione di questa figura è fornita dal dm 28 febbraio 2000: esso ha il compito di affiancare il giovane durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor collabora con le strutture esterne ed esprime le proprie valutazioni circa le competenze acquisite dall'apprendista: le funzioni possono essere svolte da un lavoratore qualificato, designato dall'impresa oppure, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare, da un socio, o da un familiare coadiuvante. Il decreto ministeriale stabilisce i requisiti minimi

che il lavoratore qualificato deve possedere che riguardano sia il suo livello di inquadramento (pari o superiore rispetto alla qualifica professionale che dovrà conseguire l'apprendista al termine del periodo formativo), sia l'esperienza precedente, sia la coerenza professionale con le attività svolte dall'apprendista. Va, peraltro, ricordato come, attualmente (e bisognerà vedere se tale disposizione sarà confermata), il dm 7 ottobre 1999 preveda l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alla regione, entro trenta giorni dalla data di assunzione, sia il nominativo dell'apprendista che i dati del tutor aziendale.

■ *Apprendistato professionalizzante*

Questa tipologia (cosiddetto di tipo B), al contrario della precedente, non è finalizzata a far acquisire un titolo di studio od una qualifica professionale nell'ambito del sistema «istruzione», ma 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.

Esso rappresenta una sorta di prosecuzione delle precedenti tipologie contrattuali a contenuto formativo e si candida probabilmente ad essere quella maggiormente utilizzata a regime.

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 ed i 29 anni. La norma⁹ 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.

Al riguardo è necessario, tuttavia, effettuare alcune precisazioni. Per quanto riguarda il limite massimo di età (29 anni) è necessario tener conto dell'interpretazione più volte fornita dal ministero del lavoro secondo la quale il limite massimo viene raggiunto il giorno del compimento del ventinovesimo anno di età da parte del lavoratore (e non entro il termine dei successivi 364 giorni).

L'ampliamento (rispetto al precedente regime) del limite massimo di età consentirà, tuttavia, ai datori di lavoro di disporre pienamente dell'efficacia del nuovo contratto formativo soltanto dal momento in cui i vari regolamenti regionali diverranno operanti. Nel frattempo valgono, come detto, i previgenti limiti di età.

La durata del contratto è compresa tra un minimo di due anni ed un massimo di sei: sarà la contrattazione collettiva nazionale o regionale (è escluso un livello territoriale inferiore) delle associazioni comparativamente più rappresentative a stabilirne la durata in relazione al tipo di qualificazione da conseguire (cosa che, peraltro, alcuni Ccnl, in attesa della piena operatività, hanno già fatto con gli ultimi rinnovi). Come si può notare la durata ipotetica di questa tipologia di apprendistato è notevolmente più ampia rispetto al precedente contratto di formazione e lavoro (che si fermava ad un tetto massimo di due anni), ma anche del «vecchio» contratto di apprendistato (quattro anni). Anche in questo caso, in attesa della regolamentazione da parte delle re-

Nuovo apprendistato

Parametri distintivi fra le tre diverse tipologie

Parametri	Qualificante (tipo A)	Professionalizzante (tipo B)	Specializzante (tipo C)
Durata	Massimo 3 anni	Minimo 2 anni; Massimo 6 anni	Sarà stabilita dalle parti nell'ambito dei limiti previsti dai regolamenti
Età dei lavoratori	Minimo 15 anni; Massimo 18 anni; 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); Massimo 29 anni	Minimo 18 anni (17 anni se il giovane ha già ottenuto la qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003); Massimo 29 anni
Finalità	Far conseguire al lavoratore una qualifica professionale nell'ambito del sistema «istruzione»	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
Forma del contratto	Scritta	Scritta	Scritta
Sgravi contributivi	Si	Si	Si
Note	-	Minimo 120 ore di formazione formale all'anno	-

gioni e delle province autonome di Trento e Bolzano, restano in vigore i previgenti limiti di durata del contratto, a nulla valendo le eventuali diverse pattuizioni già predisposte nei contratti collettivi.

Il contratto di apprendistato professionalizzante va stipulato per iscritto e gli elementi essenziali che deve contenere sono gli stessi già visti per l'apprendistato di tipo A), ivi compreso (elemento essenziale ed importante) il piano formativo individuale. L'unica particolarità è rappresentata dalla possibilità, in questo caso, di sommare i periodi di apprendistato trascorsi nella prima tipologia con quelli raggiunti con la seconda: il tutto, comunque, nei limiti della durata

massima previsti dalla pattuizione collettiva.

Anche per la regolamentazione dei profili formativi l'iter procedimentale è del tutto analogo al 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». La formazione potrà, a certe condizioni, essere fatta anche «a distanza» con strumenti di e-learning. Anche per questa tipologia (analogamente a quella già vista di tipo A) deve essere assicurata la presenza di un tutor durante tutto il periodo di svolgimento del contratto di apprendistato.

La normativa regionale dovrà, altresì, definire le modalità per il riconoscimento della formazione

sulla base delle competenze tecnico-professionali acquisite dal giovane che dovranno essere riportate sul «Libretto formativo del cittadino», come previsto dall'art. 2, comma 1, lettera i), del dlgs n. 276/2003.

■ *Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (specializzante)*

Questa terza forma di apprendistato (cosiddetto di tipo C) è una vera e propria novità nel panorama giuslavoristico italiano. L'art. 50 del dlgs n. 276/03, difatti, introduce un contratto che consente, in qualsiasi settore di attività¹⁰, 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 tra 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/forma-

le. Il 3° comma dell'art. 50 rimette completamente alle regioni ed alle province autonome di Trento e Bolzano la regolamentazione di questa particolare tipologia contrattuale che andrà realizzata, fatte salve le intese già vigenti, in accordo con le associazioni sindacali territoriali, con le università e le altre istituzioni formative.

Per quanto concerne la durata di questa particolare tipologia contrattuale, la circolare del welfare precisa 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 rimesso al libero arbitrio assoluto delle parti, dovendo le stesse stabilire la durata in conformità dei limiti previsti dalla regolamentazione locale; inoltre le parti dovranno espressamente indicare nel piano formativo individuale allegato al contratto, l'iter valutativo seguito per la determinazione della durata stessa.

Anche qui, come nelle altre ipotesi sopra esaminate, il contratto va fatto per iscritto «ad substantiam» 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. Quest'ultimo va elaborato coerentemente con i profili formativi individuati dalle regioni e dalle province autonome, con il supporto del repertorio delle pro-

fessioni¹¹, fermo restando che gli enti territoriali possono, già da ora, attivarsi per l'individuazione dei profili formativi.

L'estrema innovazione introdotta da questo istituto contrattuale lo rende, tuttavia, di difficile attuazione pratica nel breve periodo, legato com'è alla piena entrata a regime della riforma dell'ordinamento scolastico e dei cicli di studio che ha di recente mosso i primi incerti passi.

■ *Disposizioni di carattere generale*

Sono comuni a tutte e tre le tipologie le seguenti disposizioni.

a) Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti

Fatta eccezione per le imprese artigiane (per le quali continuano a valere le disposizioni contenute nella legge n. 443/1985), la circolare n. 40 ricorda che sulla questione dei limiti quantitativi previsti per l'assunzione degli apprendisti nulla è cambiato rispetto al passato: il numero degli apprendisti non può essere infatti superiore al 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.

b) Inquadramento

Con una disposizione alquanto anomala rispetto al passato¹², l'art. 53 del decreto afferma che durante il periodo di apprendistato la categoria di inquadramento del lavoratore non può es-

¹⁰ 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.

¹¹ Art. 52, dlgs n. 276/03.

¹² Nella disciplina precedente gli apprendisti avevano un inquadramento corrispondente alla qualificazione da conseguire e quello che variava era solo il trattamento economico che, più basso all'inizio, si allineava progressivamente a quello previsto per il lavoratore qualificato.

Limiti dimensionali delle imprese artigiane

(art. 4, legge n. 443/1985)

Settore di attività	N. massimo dipendenti	N. dipendenti specializzati/qualificati	N. massimo apprendisti
Produzione non in serie	22	9	13
Produzioni in serie	12	4	8
Produzioni artistiche e abbigliamento su misura	40	16	24
Trasporto	8	8	0
Costruzioni edili	14	5	9

sere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Da tale previsione sorge la necessità per i Ccnl di rivedere tutte le disposizioni in argomento.

c) 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, ad esempio, orario normale a quaranta 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 diciotto mesi, lavoro straordinario nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva e, comunque, non oltre le 250 ore annuali ecc.

È appena il caso di precisare

come, nei confronti degli adolescenti assunti con tale tipologia contrattuale, trovino 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 che dal dlgs n. 262/2000.

d) 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.

e) Incentivi economici

Fino a quando non sarà com-

pletamente rivisto il sistema degli incentivi all'occupazione, i datori di lavoro che assumono apprendisti potranno continuare a beneficiare delle stesse interessanti 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.

f) 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 riferimento¹³, tuttavia, prevede che, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione tale da impedire la finalità dell'istituto, il datore di lavoro è tenuto a versare all'Inps la diffe-

¹³ Art. 53, comma 3, del dlgs n. 276/2003, come modificato dal dlgs n. 251/2004.

Contribuzione apprendisti

(valida dall'1/1/2005)

Apprendisti per i quali non vi è l'obbligo dell'assicurazione Inail	Euro 2,85 a settimana
---	-----------------------

Apprendisti per i quali è previsto l'obbligo dell'assicurazione Inail	Euro 2,94 a settimana*
---	------------------------

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

renza 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, comprendendo, 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 d'inadempimento: il riferimento va fatto al percorso formativo rinvenibile all'interno del piano individuale

ed alla regolamentazione regionale. La nota si spinge ad individuare due circostanze che, ad avviso del dicastero, integrano una presunzione pressoché assoluta d'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 con competenze adeguate.

Quale ulteriore conseguenza sanzionatoria per l'eventuale 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 l'ovvia conseguenza che lo stesso rapporto potrà continuare come contratto di lavoro senza contenuto formativo.