



RAPPORTO DI APPRENDISTATO E CIG

a cura di Eufrazio Massi – *Direttore della Direzione provinciale del Lavoro di Modena**

In questi giorni il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, [con interpello n.69](#), ha chiarito che è possibile applicare la cassa integrazione guadagni in deroga anche ai lavoratori apprendisti in regime di solidarietà in virtù dell'estensione della disciplina prevista dall'art.19, co.8, D.L. n.185/08. Il pezzo che segue analizza l'interpretazione ministeriale e i suoi risvolti operativi.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, rispondendo in data 10 settembre 2009 ad un interpello, ha fornito precise spiegazioni concernenti il regime di tutela integrativo degli apprendisti, alla luce delle recenti innovazioni della normativa.

Per ben comprendere la risposta del Dicastero del Lavoro occorre, ad avviso di chi scrive, ricordare come per effetto dell'art.19, co.1, lett.c) del D.L. n.185/08, tradotto, con modificazioni, nella L. n.2/09, per la prima volta, tenuto conto della profondità della crisi e della sua "globalità", siano state introdotte misure di garanzia, sia pur parziale, del reddito, in favore dei giovani con rapporto di apprendistato. Infatti, la norma appena richiamata riconosce, subordinatamente alla contribuzione da parte dell'Ente bilaterale pari ad almeno il 20% dell'indennità complessiva, un trattamento analogo all'indennità di disoccupazione con requisiti normali in favore degli apprendisti in organico alla data del 29 novembre 2008 (data di entrata in vigore delle nuove disposizioni) e con almeno tre mesi di servizio, in caso di sospensioni dell'attività per crisi aziendali o occupazionali o in caso di licenziamento. Tutto questo, però, con un limite temporale fissato in novanta giorni complessivi per tutta la durata del contratto di apprendistato.

La circolare Inps n.39/09 ha fornito alcuni indirizzi operativi ed altri si possono evidenziare alla luce di alcuni chiarimenti successivi intervenuti sia in via amministrativa, che attraverso la L. n.33/09:

- il trattamento spetta soltanto nel caso in cui l'apprendista non sia destinatario di altre provvidenze pubbliche come, ad esempio,

nel caso dei contratti di solidarietà ex art.5, co.5, della L. n.236/93;

- la norma trova applicazione per qualsiasi tipologia di apprendistato (professionalizzante, alta formazione, espletamento del diritto-dovere all'istruzione e formazione, che, peraltro, non ha ancora trovato attuazione, e quello ex art.16 della L. n.196/97);
- la durata massima del trattamento è di novanta giornate per tutta la durata del contratto di apprendistato che, fatte salve le determinazioni fissate dalla contrattazione collettiva per i vari profili e qualifiche, può giungere fino alla soglia dei sei anni. Il "godimento" di tale beneficio può non essere continuativo;
- l'indennità è strettamente correlata ad un periodo di sospensione derivante da difficoltà aziendali o da licenziamento. Ciò porta ad escludere l'ipotesi di una corresponsione legata a recessi per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- in caso di mancato intervento dell'Ente bilaterale (ad esempio, perché non costituito o perché il datore di lavoro non è aderente), i "fondi" si considerano esauriti e tutto "passa" nell'ampio alveo della cassa integrazione in deroga.

Fatta questa breve premessa, l'interpellante (nel caso di specie l'Assosistema) ha chiesto alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva se agli apprendisti in regime di solidarietà possono estendersi, in chiave analogica, le recenti normative sugli ammortizzatori sociali, contenute nell'art.19, co.8, della L. n.2/09 e nella L. n.102/09.

Nella risposta, che si pone nella logica continuazione dei principi esposti nell'interpello n.52/09 relativo alla fruizione

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

temporanea dei trattamenti di Cigo e Cigs per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e con la Cigs in deroga per gli apprendisti, si ricorda, innanzitutto, che per questi ultimi (ma il discorso è analogo sia per i dirigenti che per i lavoratori a domicilio) non c'è applicazione di alcuna forma di tutela "solidaristica" nel caso in cui vengano attivate le procedure di solidarietà "difensiva" ex art.1 della L. n.863/84 (ove, grazie all'art.1 della L. n.102/09, l'importo dell'indennità è stato elevato, a partire dal 1° aprile 2009, dal 60% all'80% del trattamento orario), in quanto sono applicabili le disposizioni relative al trattamento straordinario di integrazione salariale in essere nel settore industriale.

Per completezza di informazione si ricorda che il computo relativo al superamento della soglia dei quindici dipendenti come media dell'organico dell'ultimo semestre (cosa che dà luogo alla piena applicabilità dell'istituto), comprende anche quei soggetti, titolari di una tipologia contrattuale esclusa dalla solidarietà come, appunto, gli apprendisti, i dirigenti e i lavoratori a domicilio.

Diverso è il discorso, invece, relativo ai contratti di solidarietà ex art.5, co.5, della L. n.236/93 che, è bene ricordarlo, trovano applicazione nei confronti delle imprese sovra dimensionate alle quindici unità, che rientrano nel campo di applicazione delle procedure di mobilità e non destinatarie delle provvidenze per le imprese industriali previste dall'art.1 della L. n.863/84. Anche qui, per completezza di informazione, si ricordano alcune differenze sostanziali che vanno rimarcate rispetto alla procedura individuata dalla L. n.863/84 per le imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs:

- ➔ il computo relativo al superamento della soglia dei quindici dipendenti va fatto non come media dell'ultimo semestre ma al momento dell'attivazione della procedura;
- ➔ nel numero complessivo rientrano anche i dirigenti, i lavoratori a domicilio e gli apprendisti ma, a differenza dell'altro caso, questi ultimi sono destinatari del trattamento solidaristico.

La risposta ministeriale si aggancia proprio a quest'ultima ipotesi ricordando come la stessa circolare n.20/04 rimarchi il concetto che anche agli apprendisti si possa applicare il regime della solidarietà per tutta la durata del contratto stesso e fino al termine dell'apprendistato, purché la riduzione di orario non ostacoli il raggiungimento degli obiettivi formativi. Dalla nota amministrativa appena richiamata scaturiscono due condizioni per la piena agibilità dell'istituto.

1) La prima concerne la durata dell'integrazione: essa non può andare oltre la scadenza naturale del rapporto formativo. Ovviamente, a mio avviso, dopo il superamento della fase formativa (il rapporto di apprendistato non è un rapporto a termine ma, sin dall'inizio, a tempo indeterminato, pur se sottoposto alla clausola risolutiva dell'art.2118 c.c. al termine del periodo di formazione), il trattamento (se il contratto di solidarietà è ancora in essere) continua, non essendo pensabile che il rapporto possa essere risolto per una causa "esterna" allo svolgimento della normale tipologia contrattuale.

2) La seconda riguarda i contenuti formativi del rapporto di apprendistato: la riduzione di orario, per effetto della solidarietà, non deve pregiudicare, in alcun modo, gli obiettivi formativi connessi al raggiungimento della qualifica, secondo le modalità fissate dalla legge (ad esempio, art.49 del D.Lgs. n.276/03, anche nelle specificità ulteriori individuate dalla L. n.133/08). Ciò significa che, in ogni caso, la riduzione oraria non può andare a "discapito" dell'attività formativa, nel senso che la stessa non può essere ridotta al di sotto del limite legale (120 ore annue) o contrattuale, risultante dagli accordi collettivi a qualsiasi livello (art.49, co.5-ter, del D.Lgs. n.276/03).

La risposta del Ministero del Lavoro ammette la possibile fruizione del trattamento di solidarietà (ex art.5, co.5, della L. n.236/93) e del trattamento di integrazione salariale per l'apprendista, ritenendo possibile l'estensione, in via analogica, dell'art.19, co.8, della L. n.2/09, nell'ambito delle risorse finanziarie destinate agli ammortizzatori sociali "in deroga": tutto questo scaturisce dalla necessità di assicurare ampie forme di sostegno al reddito ai lavoratori in difficoltà, compresi quelli con rapporto di apprendistato, atteso che la norma appena richiamata prevede che le risorse finanziarie "possono essere utilizzate con riferimento a tutte le tipologie di lavoro subordinato, compresi i contratti di apprendistato e di somministrazione".

Tale risposta, afferma, da ultimo, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva è del tutto coerente con il principio espresso con la risposta all'interpello n.52 del 5 giugno 2009 con il quale si è ritenuta ammissibile una richiesta di cassa integrazione in deroga in favore degli apprendisti presentata in contemporanea con quella per integrazione ordinaria o straordinaria (il cui "ombrello

protettivo” non copre i soggetti con tale tipologia contrattuale), in quanto ciò consente di preservare la dimensione aziendale, senza alcuna perdita del patrimonio professionale di tutto il personale, ivi compreso quello in formazione. D'altra parte, tutta la normativa “progressiva” che ha interessato negli ultimi

dodici mesi la materia “ammortizzatori sociali” presenta, sostanzialmente, un unico obiettivo: quello di favorire, in qualsiasi modo, la permanenza dei rapporti di lavoro in essere, attraverso forme diverse ed alternative, come quelle richiamate dall’art.1 della L. n.102/09.

GIORNATA DI STUDIO
ottobre 2009

**MANOVRA ESTIVA E
PROVVEDIMENTI ANTI-CRISI**

Attribuisce
7 CFP
vedi specifiche

Convegno di 1 giornata: 9.30-13.00 / 14.30-18.00

TORINO	01 ottobre 2009	JESI (AN)	06 ottobre 2009
GENOVA	02 ottobre 2009	UDINE	07 ottobre 2009
MILANO	02 ottobre 2009	VERONA	08 ottobre 2009
BOLOGNA	05 ottobre 2009	PADOVA	09 ottobre 2009
FIRENZE	06 ottobre 2009	ROMA	09 ottobre 2009

[ACCEDI AL SITO](#) [SCARICA LA BROCHURE](#)

Gruppo **EUROCONFERENCE**
costruiamo competenze