



Il nuovo apprendistato: quesiti e casi pratici

a cura di *Alessandro Millo – Dirigente del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

Il nuovo [Testo Unico in materia di apprendistato](#), D.Lgs. n.167/11, vuole raccogliere, semplificare e in parte innovare l'intera disciplina di questo prezioso istituto per l'inserimento lavorativo dei giovani, apprezzato e consolidato da oltre mezzo secolo, ma gravato negli ultimi tempi da una crescente complessità normativa e burocratica, legata anche all'intreccio delle diverse competenze statali, regionali e contrattuali in materia.

Il presente lavoro si propone di analizzare in maniera sistematica i quesiti più frequenti in materia di apprendistato, da quelli più "classici" a quelli più recenti e suscitati proprio dall'ultimo testo normativo, rivalutando la compatibilità dei precedenti orientamenti ministeriali e giurisprudenziali alla luce del nuovo impianto normativo ed evidenziando le questioni problematiche ancora aperte e le possibili prospettive di soluzione.

DEFINIZIONI



QUAL È LA NUOVA DEFINIZIONE DI APPRENDISTATO?

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed occupazione dei giovani (art.1).



QUALI SONO LE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO?

Il nuovo contratto di apprendistato si articola in tre tipologie:

- ▶ **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**, rivolto ai giovani da 15 a 25 anni compresi, anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, di durata stabilita dalle Regioni, d'intesa con le parti sociali, fino ad un massimo di 3 anni, elevabile a 4 anni per il conseguimento di diplomi regionali quadriennali (art.3);
- ▶ **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, rivolto ai giovani da 18 a 29 anni compresi o fin dai 17 anni di età se in possesso di una qualifica professionale, di durata stabilita dalla contrattazione collettiva, fino ad un massimo di 3 anni, elevabile a 5 anni per particolari professionalità dell'artigianato (art.4);
- ▶ **apprendistato per l'alta formazione e la ricerca**, rivolto ai giovani da 18 a 29 anni compresi o fin dai 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale, di durata stabilita dalle Regioni, d'intesa con le parti sociali e le istituzioni formative (art.5).

Possono essere assunti con contratto di apprendistato anche i **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale, fruendo degli incentivi già previsti dalla L. n.223/91 (art.7, co.4). Tuttavia, ad avviso di chi scrive, quest'ultima possibilità non introduce un'ulteriore tipologia di apprendistato, ma amplia semplicemente la platea dei destinatari dell'apprendistato professionalizzante, del quale sarà quindi applicabile la disciplina, salvo eventuali disposizioni specifiche della contrattazione collettiva.

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

? IL NUOVO TESTO UNICO HA ABROGATO LA NORMATIVA PREVIGENTE?

Sì, sono state espressamente abrogate le disposizioni in materia di apprendistato dettate dalla L. n.25/55, dalla L. n.56/87 (artt.21-22), dalla L. n.196/97 (art.16) e dal D.Lgs. n.276/03 (artt.47-53) e possono ritenersi implicitamente abrogati anche i relativi decreti di attuazione, DPR n.1668/56 e D.M. 28 febbraio 2000 (sui requisiti dei *tutor*), poiché la nuova normativa regola l'intera materia (art.15 delle disposizioni preliminari al c.c.).

La disciplina di dettaglio, a integrazione del nuovo Testo unico, è quindi rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva (artt.2 e 7, co.6).

In via transitoria e per non oltre sei mesi, tuttavia, la normativa previgente continuerà a trovare applicazione nelle Regioni e nei settori dove non è immediatamente operativa la nuova disciplina (art.7, co.7).

? QUAL È IL NUOVO RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA?

Alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale è rimessa l'intera disciplina del contratto di apprendistato, di ogni tipologia, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge (art.2) e, in particolare, per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, la durata del periodo di apprendistato (anche minima o stagionale), le modalità di erogazione della formazione e i profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale (art.4), che confluiranno nel repertorio delle professioni (art.6).

? QUALE RUOLO È RICONOSCIUTO ALLA LEGISLAZIONE REGIONALE?

È rimessa alle Regioni la durata e la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'acquisizione della qualifica professionale o del diploma "di base", d'intesa con le parti sociali (art.3), e dell'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, d'intesa con le parti sociali e le istituzioni formative (art.5). Quest'ultimo, in attesa della disciplina regionale, può essere attivato direttamente dalle istituzioni formative e di ricerca, mediante convenzioni stipulate con i singoli datori di lavoro interessati.

? QUALE DISCIPLINA SI APPLICA AI CONTRATTI IN CORSO?

Il nuovo Testo unico fa salva l'applicazione ai contratti in corso della disciplina già vigente all'epoca della loro stipulazione, senza tenere conto delle successive modifiche normative o della contrattazione collettiva (art.7, co.6), secondo la regola generale già enunciata dal Ministero del lavoro nell'interpello n.14/07.

ETÀ E REQUISITI SOGGETTIVI

? PUÒ ESSERE ASSUNTO COME APPRENDISTA UN MINORENNE?

I minori possono essere assunti con il nuovo contratto di apprendistato per la qualifica professionale. Se questo non verrà tempestivamente attuato da parte delle Regioni, decorso il periodo transitorio di sei mesi, i minori non potranno più essere assunti con il vecchio contratto apprendistato ex L. n.25/55, neppure qualora abbiano assolto l'obbligo scolastico (art.3 e 7, co.7).

I diciassetenni, in possesso di una qualifica professionale, possono essere assunti anche con contratto di apprendistato professionalizzante o per l'alta formazione (artt.4 e 5).

? È OBBLIGATORIA LA VISITA MEDICA PER GLI APPRENDISTI?

Non è previsto uno specifico obbligo di sottoporre a visita medica gli apprendisti, ferme restando le visite mediche prescritte in via generale per i minori, effettuate da parte dell'ASL (art.8, L. n.977/67) e per i lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, effettuate dal medico competente nominato dal datore di lavoro (art.41, D.Lgs. n.81/08).

Nelle Regioni in cui le ASL non effettuano più le visite mediche di idoneità al lavoro, come l'Emilia-Romagna e la Lombardia (che ha visto confermata la propria posizione dalla sentenza della Corte Costituzionale n.162/06), la certificazione medica per i minori può essere rilasciata dal medico di base convenzionato con il sistema sanitario nazionale o dal medico competente nominato dall'azienda (Min. Lavoro, 22 gennaio 2010).

? PUÒ ESSERE ASSUNTO UN'APPRENDISTA DI VENTINOVE ANNI GIÀ COMPIUTI?

Sì, il requisito dell'età compresa fra diciotto e ventinove anni, previsto per l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, si intende posseduto fino al giorno prima del compimento del trentesimo anno, secondo l'orientamento già espresso dal Ministero in vigore della vecchia normativa e certamente compatibile con l'analoga formulazione del nuovo testo unico (Min. Lavoro, circ. n.30/05).

Tale indirizzo, che era stato esteso a ogni tipologia di apprendistato (Min. Lavoro, prot. n.2702/06), oggi dovrà forse essere rivisto riguardo al nuovo apprendistato per la qualifica "di base", in quanto la nuova formulazione della norma, "fino al compimento del 25 anno", è differente da quella usata per l'apprendistato professionalizzate, che è rivolto ai giovani di "età compresa tra i 18 ed i 29 anni". In proposito è quindi legittimo attendersi un chiarimento, volto a confermare o superare il precedente orientamento.

? PUÒ COMPLETARE IL PERIODO DI APPRENDISTATO CHI HA SUPERATO I LIMITI DI ETÀ?

Si ritiene implicitamente abrogata la norma che consentiva di assumere un apprendista di età superiore ai limiti di legge, per completare un precedente periodo di apprendistato, a condizione che non fosse trascorso più di un anno (art.12, DPR n.1668/56).

? PUÒ ESSERE ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CHI HA GIÀ SVOLTO UN PRECEDENTE PERIODO DI APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA?

Trattandosi di contratti con diverse finalità e rivolti a diverse fasce di età, si ritiene che possa essere assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o per l'alta formazione chi ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, come si desume dalla possibilità di assumere apprendisti anche diciassetenni in possesso di una qualifica professionale (art.4) e come aveva ritenuto il Ministero del Lavoro in relazione alla previgente disciplina (interpello n.8/07).

Il Ministero, però, poneva la condizione che la durata complessiva dei due periodi di apprendistato non superasse la durata massima stabilita dalla legge, allora di sei anni. Tale limite, tuttavia, oggi è ridotto di regola a soli tre anni e potrebbe essere raggiunto già con il primo periodo di apprendistato, impedendo di fatto l'instaurazione del secondo.

Di conseguenza, salvo più autorevoli indicazioni, per non precludere al giovane la possibilità di un'ulteriore qualificazione professionale, si ritiene possibile assumere con

contratto di apprendistato professionalizzante chi ha conseguito la qualifica professionale attraverso un percorso di apprendistato di primo livello, così come chi è in possesso di una qualifica professionale acquisita al di fuori di un percorso di apprendistato, per tutta la durata prevista dalla contrattazione collettiva, senza ulteriori limitazioni.



PUÒ ESSERE ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE CHI HA GIÀ SVOLTO UN PRECEDENTE PERIODO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE?

Sì, il nuovo testo unico non pone espressamente alcun limite all'assunzione di un apprendista che abbia già svolto un periodo di apprendistato professionalizzante presso un altro datore di lavoro (ovviamente per acquisire una maggiore o differente qualificazione), né prevede un intervallo minimo fra le due esperienze formative o una riduzione di durata del secondo periodo di apprendistato.

Trattandosi di contratti con finalità analoghe, però, è possibile che ne tengano conto i contratti collettivi, cui è rimessa la disciplina dell'apprendistato professionalizzante e della sua durata (art.4), così come potrebbero tenerne conto le intese regionali, nel definire la durata dell'apprendistato per l'alta formazione (art.5).

Al riguardo sarebbe urgente un preciso orientamento da parte del Ministero.



L'APPRENDISTA PUÒ AVERE UN ATTESTATO DI QUALIFICA O UNA PRECEDENTE ESPERIENZA LAVORATIVA COME LAVORATORE QUALIFICATO?

Sì, in quanto l'apprendistato professionalizzante è volto al conseguimento di una "qualificazione contrattuale", che può essere anche ulteriore rispetto a quella già acquisita, come espressamente previsto nel caso di apprendisti diciassetenni in possesso di un attestato di qualifica professionale (art.4) e come chiarito dal Ministero del Lavoro nel caso di altre abilitazioni, ad esempio per l'attività di salvataggio sulla costa o l'insegnamento: interpelli prot. n.2977/05 e n.38/10) e anche nel caso di una precedente esperienza lavorativa maturata presso lo stesso datore di lavoro, purché di durata non superiore alla metà del periodo di apprendistato (interpello n.8/07).

Il piano formativo individuale, però, deve assicurare effettivamente un arricchimento di competenze ulteriori e diverse, anche integrative, ma non meramente ripetitive di quelle già acquisite nella precedente esperienza lavorativa (interpello n.38/10) o nel percorso di studi, in quanto non può esservi contratto di apprendistato per mansioni corrispondenti al diploma scolastico posseduto e per le quali il neo-assunto ha già ricevuto una formazione specifica in ambito scolastico (Cass n.19834/10).

LIMITI NUMERICI



LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PUÒ PREVEDERE LIMITI INFERIORI ALLA LEGGE?

Sì, il Ministero ha ritenuto vincolante l'auto-limitazione da parte della contrattazione collettiva, che preveda limiti all'assunzione degli apprendisti inferiori a quelli legali, quale condizione di miglior favore per i lavoratori (Min. Lavoro, 07/07/1992, prot. n.7/4/3194/c.2) e tale orientamento appare rafforzato dall'accresciuto ruolo attribuito alla contrattazione collettiva dal nuovo testo unico (art.2) e dal (sibillino) rimando a possibili "forme e modalità per la conferma in servizio...al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato" (lett.i).

? È COMUNQUE POSSIBILE ASSUMERE FINO A TRE APPRENDISTI IN OGNI UNITÀ LOCALE?

No, si ritiene superato l'orientamento del Ministero, che in passato ammetteva la possibilità di assumere fino a tre apprendisti in ogni unità locale, purché in ciascuna di esse fosse presente almeno un *tutor* qualificato (Min. Lavoro, 04/10/1999, prot. n.5/27554), per contrasto con l'espressa previsione del nuovo Testo unico, a norma del quale il numero "complessivo" di apprendisti non può superare il numero dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso lo stesso datore di lavoro (art.2, co.3).

? QUALI LAVORATORI SI COMPUTANO FRA LE MAESTRANZE QUALIFICATE E SPECIALIZZATE?

Si ritengono computabili fra le maestranze qualificate e specializzate solo i lavoratori dipendenti, compresi i soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato, con conseguente esclusione di ogni altra tipologie contrattuale autonoma, come chiarisce l'esplicito riferimento normativo ai lavoratori "alle proprie dipendenze" (art.2, co.3).

Resta ferma la possibilità di affiancare all'apprendista anche altre figure di *tutor*, come già prevedeva la normativa previgente e come oggi potrà prevedere la contrattazione collettiva, cui è rimessa la disciplina delle modalità di erogazione della formazione, quali il titolare, i soci, i collaboratori familiari (art.2, D.M. 28/12/2000) – finora non gli associati in partecipazione (interpello n.49/09) – ma tali soggetti non saranno comunque computabili al fine di assumere apprendisti in numero superiore a tre.

Il Ministero ha ammesso la possibilità di comprendere nel computo anche tutti i dipendenti complessivamente assunti dalle diverse società di uno stesso gruppo, nel caso in cui svolgano le medesime lavorazioni e siano ubicate nel medesimo comune (interpello n.11/10).

? QUANTI APPRENDISTI PUÒ ASSUMERE UN TITOLARE ARTIGIANO?

La legge-quadro sull'artigianato, richiamata dal nuovo Testo unico sull'apprendistato, consente ai titolari artigiani, anche senza dipendenti, di assumere apprendisti in numero ben superiore alla norma, secondo l'attività svolta: fino 5 apprendisti in edilizia e nelle lavorazioni in serie, fino ad 8 nei trasporti, fino a 9 nelle altre lavorazioni non in serie e fino a 16 nelle lavorazioni artistiche e tradizionali e nell'abbigliamento su misura. Questi limiti vengono ulteriormente innalzati per le aziende artigiane di maggiori dimensioni (art.4 della L. n.443/85, richiamato dall'art.2, co.3 del Testo unico).

? IN CASO DI TRASFERIMENTO DEVE ESSERE MANTENUTA LA PERCENTUALE DI LEGGE?

No, la percentuale di legge deve essere verificata solo al momento dell'assunzione e in relazione al numero "complessivo" dei dipendenti in forza, non di quelli impiegati nella stessa unità locale. In caso di trasferimento dell'apprendista occorre verificare solamente la presenza di un numero di tutor adeguato ad affiancare tutti gli apprendisti impiegati nell'unità locale di destinazione ed assicurare un'effettiva formazione.

RAPPORTO DI LAVORO

? È POSSIBILE ASSUMERE UN APPRENDISTA PART-TIME?

Sì, l'apprendista può essere assunto con un contratto *part-time* orizzontale o verticale, a condizione che la riduzione d'orario non sia tale da ostacolare un'adeguata formazione sul lavoro e che venga assolto interamente il percorso formativo previsto dall'offerta

pubblica regionale (Min. Lavoro, prot. n.4699/06) – che peraltro potrebbe essere commisurata all'orario di lavoro svolto (art.4, co.3) – salvo diversa disposizione della contrattazione collettiva nazionale, cui è rimessa l'intera disciplina dell'apprendistato (art.2).

? LA RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA È RIDOTTA FINO A DUE LIVELLI O IN PERCENTUALE?

La retribuzione minima dovuta all'apprendista è stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale, che può prevedere l'inquadramento del giovane fino a due livelli al di sotto di quello da conseguire al termine del periodo di apprendistato o, in alternativa, una riduzione della retribuzione in misura percentuale e graduata in relazione all'anzianità di servizio, fermo restando in ogni caso il divieto di cottimo (art.2, lett.b-c)).

La violazione del divieto di cottimo o dei minimi retributivi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale comporta la sanzione amministrativa da 100,00 a 600,00 euro, aumentata in caso di recidiva da 300,00 a 1.500,00 euro (art.7, co.2).

? LO SVOLGIMENTO DI UNA SETTIMANA DI PROVA "IN NERO", DETERMINA LA NULLITÀ DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO?

Il testo unico sancisce il principio di forma scritta del contratto di apprendistato, ma come la normativa previgente, non precisa se per la validità, per la prova o per la semplice regolarità dell'atto (art.1325 c.c.).

Finora, il requisito di forma si riteneva richiesto a pena di nullità, con la conseguenza che l'apprendistato instaurato irregolarmente, anche per pochi giorni, era irrimediabilmente disconosciuto fin dall'origine e ricondotto a un normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato (Min. Lavoro, circ. n.40/04, par. 4.3).

Oggi, tuttavia, non solo la forma scritta non è esplicitamente richiesta a pena di nullità, ma si prevede una modesta sanzione amministrativa per la violazione di tale obbligo, che oltretutto viene considerata sanabile a seguito di diffida (art.7, co.2).

Soltanto in caso di inadempienze dell'obbligo formativo tanto gravi da pregiudicare le finalità del contratto si prevede la restituzione delle agevolazioni indebitamente fruite, raddoppiate a titolo di sanzione civile (art.7, co.1).

Non è chiaro, quindi, se la mancanza della forma scritta comporti la semplice irregolarità del contratto, sanabile a seguito di diffida, senza determinare il disconoscimento del rapporto di apprendistato e la conseguente restituzione delle agevolazioni fruite, a meno che non sia accompagnata da un grave e prolungato inadempimento dell'obbligo formativo e ferme restando naturalmente le sanzioni amministrative previste per l'iniziale periodo di "lavoro nero".

In attesa delle prime pronunce giurisprudenziali, sul punto sarebbe quantomai urgente un'autorevole indicazione da parte del Ministero.

OBBLIGO FORMATIVO

? QUALI SANZIONI DERIVANO DALLA MANCATA EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE?

Il mancato assolvimento dell'obbligo formativo, che sia tale da pregiudicare le finalità dell'istituto e di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, comporta il pagamento del doppio della differenza tra la contribuzione agevolata e quella ordinariamente dovuta per il livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato. Tale maggiorazione

esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione (art.7).

L'inadempienza, inoltre, preclude la possibilità di proseguire il rapporto di apprendistato, del quale deve ritenersi ormai intervenuta la conversione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo il condivisibile orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro, in relazione all'analogia formulazione della norma previgente (circolare n.4/04).

Prima di procedere al disconoscimento, però, il personale ispettivo che rilevi una simile carenza deve adottare un provvedimento di disposizione esecutiva ex art.14 del D.Lgs. n.124/04, consentendo al datore di lavoro di rimediare entro un congruo termine.

? QUALI SANZIONI DERIVANO DALLA MANCATA EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE?

No, è rimessa esclusivamente alle Regioni la durata dell'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, ad integrazione di quella svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali, fino ad un massimo di 120 ore nel triennio (art.2, co.3).

? LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE CONSEGUITA CON L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE, DEVE ESSERE RICONOSCIUTA DALLE REGIONI?

No, il nuovo Testo unico chiarisce che il percorso formativo dell'apprendistato professionalizzante, a differenza dell'apprendistato di primo livello, non mira al conseguimento di una "qualifica professionale", riconosciuta nell'ambito del sistema formativo regionale a norma del D.Lgs. n.226/05 (art.3), bensì a una "qualificazione contrattuale", definita nell'ambito dei profili professionali individuati nei sistemi di classificazione ed inquadramento del personale stabiliti dalla contrattazione collettiva (art.6, co.2).

DURATA DELL'APPRENDISTATO

? IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO È UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO?

No, il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato, con una specifica facoltà di recesso al termine del periodo di addestramento (art.1).

? NELLE ATTIVITÀ STAGIONALI, È AMMESSO L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE?

Sì, i Ccnl dei settori caratterizzati da cicli stagionali possono prevedere l'articolazione dell'apprendistato professionalizzante in più periodi a tempo determinato, stabilendone modalità e durate, anche minime (art.4, co.5).

? LE ASSENZE PROLUNGATE SOSPENDONO IL DECORSO DEL PERIODO DI APPRENDISTATO?

Sì, il Testo unico chiarisce che è possibile prolungare il periodo di apprendistato in caso di assenze per malattia, infortunio o altre cause di sospensione involontaria del rapporto di lavoro di durata superiore a trenta giorni (art.2, lett.h) come la gravidanza (art.7, DPR n.1076/76).

Tale possibilità deve essere esercitata con le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, che comunque dovranno assicurare un'adeguata comunicazione al lavoratore, prima della scadenza, delle ragioni del prolungamento e della nuova scadenza (Cass. n.20357/10).

? LA QUALIFICAZIONE ANTICIPATA COMPORTA LA PERDITA DEI BENEFICI CONTRIBUTIVI?

Il Testo unico, come la normativa previgente, non prevede espressamente la possibilità di riconoscere la qualificazione anticipata del giovane, lasciandone quindi la disciplina alla contrattazione collettiva, secondo i principi generali in materia di apprendistato (art.2). Nel silenzio della legge e della contrattazione collettiva, la giurisprudenza ammette da tempo la possibilità di riconoscere la qualificazione anticipata dell'apprendista, esplicita o implicita, desumibile dall'assegnazione a mansioni corrispondenti, in quanto condizione di miglior favore rispetto alla durata della formazione prevista dalla contrattazione collettiva, purché il giovane venga contestualmente confermato in servizio a tempo indeterminato (Cass. n.845/88).

Al contrario, la qualificazione anticipata non può considerarsi giusta causa o giustificato motivo di interruzione del rapporto di lavoro prima della durata stabilita dalla contrattazione collettiva (Cass. n.6180/96), così come non può esserlo il mancato superamento della cosiddetta prova d'arte prima della scadenza, dovendo proseguire l'addestramento fino al termine stabilito (Min. Lavoro, interpello n.79/09).

Confermando in servizio l'apprendista, anche in caso di qualificazione anticipata, il datore di lavoro mantiene i benefici contributivi previsti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro dal termine del periodo di apprendistato (art.7, co.9), come chiarito dal Ministero, in relazione all'analogia formulazione della norma previgente (Min. lavoro, circ. n.27/08). A condizione però, secondo autorevole giurisprudenza, di non spostare l'apprendista a mansioni diverse subito dopo la qualificazione (Cass. n.15055/10).

? UNA SOCIETÀ CONSORTILE IN VIA DI SCIoglIMENTO PUÒ ASSUMERE UN APPRENDISTA?

Sì, il Ministero ha ritenuto ammissibile l'assunzione di un apprendista anche qualora la durata del periodo di apprendistato superi la data prevista per lo scioglimento della società, a condizione che se ne preveda la prosecuzione presso altra società subentrante, secondo le ordinarie regole in tema di successione dei periodi di apprendistato (Min. Lavoro, circ. n.27/08).

IL RECESSO

? IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO È UN CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO?

Il Testo unico consente di recedere dal contratto durante il periodo di formazione solo per giusta causa o giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente (art.2, lett.l)).

Il regime di tutela obbligatoria o reale, però, forse potrebbe essere contemperato dalla facoltà di libero recesso prevista al termine del periodo di apprendistato (art.2, lett.m)), che potrebbe rappresentare un limite alla stabilità del posto di lavoro ed al risarcimento del danno. Al riguardo la prudenza impone di attendere le prime decisioni giurisprudenziali.

? IN CASO DI LICENZIAMENTO L'APPRENDISTA HA DIRITTO AL PREAVVISO?

Sì, secondo i principi generali in tema di rapporti a tempo indeterminato, l'apprendista ha diritto al preavviso previsto dalla contrattazione collettiva, salvo giusta causa (artt.2118 e 2119 c.c.), sia in caso di licenziamento anticipato per giustificato motivo, sia in caso di licenziamento *ad nutum* al termine del periodo di formazione.

In quest'ultimo caso il testo unico chiarisce, molto opportunamente, che il preavviso decorre dalla scadenza del periodo di addestramento, senza che queste ulteriori giornate di lavoro implicino la conferma in servizio del giovane appena licenziato (art.2, lett.m)).

? L'APPRENDISTA PUÒ DIMETTERSI DURANTE IL PERIODO DI FORMAZIONE?

A rigore, il Testo unico impone ad entrambe le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione solo per giusta causa o giustificato motivo (art.2, lett.l) e quindi sembrerebbe assoggettare il giovane apprendista a un regime ben più severo di quello previsto per gli altri lavoratori assunti a tempo indeterminato.

Tuttavia prevede espressamente l'applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente solo in caso di licenziamento ingiustificato.



E in caso di dimissioni ingiustificate? L'apprendista dovrà risarcire il danno causato? O semplicemente dare il preavviso previsto dalla contrattazione collettiva o pagare la corrispondente indennità di mancato preavviso, come tutti gli altri lavoratori assunti a tempo indeterminato?

Considerato che un'eccessiva disparità di trattamento potrebbe imporre un'interpretazione costituzionalmente orientata al principio di uguaglianza, anche in contrasto con la lettera della norma, al riguardo la prudenza impone di attendere le prime indicazioni giurisprudenziali.

? È POSSIBILE LICENZIARE UNA LAVORATRICE MADRE DI UN BAMBINO DI MENO DI UN ANNO DI ETÀ, AL TERMINE DEL PERIODO DI APPRENDISTATO?

Si tratta di una questione aperta e non risolta neppure dal nuovo Testo unico, anzi di un vero dilemma per il datore di lavoro, che si trova a dover scegliere se licenziare la lavoratrice nonostante il divieto previsto dall'art.54 del D.Lgs. n.151/01 o mantenerla in servizio fino al compimento di un anno di età del bambino, nonostante ciò comporti la conferma in servizio a norma dell'art.2, lett.m) del Testo unico.

La contrattazione collettiva, cui il nuovo Testo unico rimette la disciplina di dettaglio dell'apprendistato e, in particolare, della sua durata, potrebbe risolvere il problema prevedendone il prolungamento fino al termine del periodo di divieto.

Nell'attesa, ad avviso di chi scrive, la facoltà di recesso prevista dall'art.2 del nuovo Testo unico, norma più recente e speciale per materia, può ritenersi prevalente sul divieto di licenziamento previsto in via generale dall'art.54 del D.Lgs. n.151/01, che peraltro già prevedeva un'altra eccezione sostanzialmente affine: il licenziamento della lavoratrice per l'ultimazione della prestazione per cui è stata assunta (in questo caso l'ultimazione del percorso formativo).

Al riguardo, tuttavia, esistono alcuni precedenti contrari della giurisprudenza di merito (es. Tribunale di Arezzo, 31/01/1997), per cui in attesa di un consolidato orientamento giurisprudenziale, sarebbe preziosa un'autorevole indicazione da parte del Ministero.

CONTRIBUZIONE E TUTELA PREVIDENZIALE

? QUALI FORME DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA SONO ASSICURATE AGLI APPRENDISTI?

Il nuovo Testo unico chiarisce che agli apprendisti si estendono le assicurazioni sociali obbligatorie per:

- a) infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- b) invalidità e vecchiaia;
- c) malattia;

- d) maternità;
- e) assegni familiari (art.2, co.2).

In via sperimentale, inoltre, per il triennio 2009-2011 è esteso agli apprendisti un trattamento pari all'indennità di disoccupazione ordinaria in caso di licenziamento o sospensione per crisi aziendali o occupazionali, della durata massima di 90 giorni nell'intero periodo di apprendistato, subordinato all'intervento integrativo di almeno il 20% della retribuzione a carico degli enti bilaterali (art.19, D.L. n.185/08, convertito il L. n.2/09).

? A QUALI TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO SI APPLICA LA CONTRIBUZIONE RIDOTTA AL 10%?

La riduzione della contribuzione al 10% si applica a tutti i rapporti di apprendistato, di ogni tipologia (art.1, co.773, L. n.296/06).

? COME SI CALCOLA IL NUMERO DEI DIPENDENTI IN FORZA, PER FRUIRE DELL'ULTERIORE RIDUZIONE CONTRIBUTIVA ALL'1,5% PER IL PRIMO ANNO ED AL 3% PER IL SECONDO ANNO?

L'ulteriore riduzione contributiva spetta alle imprese con meno di dieci dipendenti, conteggiati al momento della stipula del contratto di apprendistato, in proporzione all'orario di lavoro svolto (art.6, D.Lgs. n.61/00), compresi i dirigenti e i lavoratori a domicilio ed escluse le assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratori assenti e quelle non computabili in virtù di specifiche disposizioni di portata generale, come i contratti di apprendistato e di inserimento (Inps n.22/07).

EUROCONFERENCE
EDITORE



ASSOCIAZIONI CULTURALI: COME GESTIRLE

AUTORI:
G. Martinelli
C. Musuraca

EDIZIONE:
Ottobre 2011

PREZZO
€ 40,00 (IVA inclusa)

VISUALIZZA L'INDICE

ACQUISTA IL TESTO SUL SITO

Tutti i prodotti editoriali sono acquistabili direttamente con **carta di credito**

Gruppo **EUROCONFERENCE**
costruiamo competenze