

Ufficio studi ed analisi di settore



Il contratto di apprendistato

Collana quaderni

**Giugno 2013
numero 10**

Ufficio studi ed analisi di settore



Il contratto di apprendistato

Introduzione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele

Le emergenze quotidiane di un periodo di notevole difficoltà – che sembra non aver mai fine – non ci hanno consentito, nostro malgrado, di mantenere una cadenza regolare nella produzione documentale di supporto alla attività degli addetti ai lavori del comparto.

Di tanto ci scusiamo e inviamo alla Vostra attenzione l'ultimo elaborato redatto con la speranza che possa essere valido strumento di consultazione su un argomento tanto importante quanto non poco complesso.

Augurandoci di aver fatto cosa utile, un ringraziamento per l'attenzione che continuate a dedicarci ed arrivarci al prossimo Quaderno.

Con la massima cordialità, i nostri migliori saluti

Luigi Gabriele

Sommario

Introduzione del Presidente di FederSicurezza, Avv. Luigi Gabriele	1
Premessa	2
1. Disciplina generale	3
2. Tipologie di apprendistato	6
2.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	6
2.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	7
2.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca.....	7
3. La formazione dell'apprendista	8
4. Incentivi economici, normativi e contributivi	10
5. Regime sanzionatorio	11
6. Apprendistato per la qualificazione e la riqualificazione professionale	13

Premessa

L'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato caratterizzato da un **contenuto formativo**, finalizzato sia alla formazione che all'occupazione dei giovani.

L'obiettivo del contratto di apprendistato è di fornire ai giovani un canale tipico di ingresso nel mondo del lavoro, garantendo, al tempo stesso, sia ai lavoratori che alle imprese, una migliore agibilità dello strumento contrattuale ed una omogeneizzazione dello stesso sull'intero territorio nazionale.

La disciplina dell'apprendistato è contenuta nel Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, "**Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247**" (che ha sostituito tutte le precedenti norme in materia, ora abrogate), e si applica ai **contratti di apprendistato stipulati a partire dal 26 aprile 2012**.

Per quanto riguarda invece i contratti stipulati prima del 26 aprile 2012, questi conservano la propria validità fino alla scadenza, anche se sono stati stipulati in base a disposizioni normative abrogate dal nuovo Testo Unico.

Come è noto, anche la **Riforma Fornero** (Legge 28 giugno 2012, n. 92) è intervenuta in materia di apprendistato, sia pur limitandosi ad apportare soltanto una serie di correttivi alla disciplina del Testo Unico, allo scopo dichiarato di "valorizzare l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro".

L'impresa che assume i giovani con il contratto di apprendistato può beneficiare di una serie di **importanti vantaggi**, sia a livello di finanziamenti e incentivi che di sgravi retributivi e contributivi, oltre che della possibilità di formare figure professionali specifiche, mirate alle proprie esigenze aziendali.

Per quanto riguarda il profilo della retribuzione, gli apprendisti, infatti, possono essere retribuiti in misura inferiore rispetto agli altri lavoratori adibiti alle stesse mansioni. In particolare, l'apprendista può essere inquadrato fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria che, in applicazione del CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono una qualifica corrispondente a quella al cui conseguimento il contratto è finalizzato. In alternativa, è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale ed in modo graduale all'anzianità di servizio, mentre non può essere né a cottimo né a incentivo.

L'apprendistato prevede poi un particolare trattamento contributivo agevolato.

E' inoltre previsto il finanziamento della formazione con i Fondi Paritetici Interprofessionali, ed incentivi provinciali all'assunzione e conferma degli apprendisti.

D'altra parte, il contratto di apprendistato rappresenta un'importante possibilità **anche per i giovani lavoratori**, ai quali il datore di lavoro deve garantire le condizioni lavorative, la formazione e la qualifica previste dalla tipologia contrattuale prescelta. L'apprendista beneficia della garanzia di una durata minima della prestazione, di apposite coperture assicurative e della presenza di un piano formativo e di un tutor.

Inoltre, il contratto di apprendistato è rivolto anche ai **lavoratori in mobilità** espulsi dai processi produttivi, allo scopo di consentirne la qualificazione e la **riqualificazione professionale**.

1. Disciplina generale

L'art. 1, comma 2, del Testo Unico prevede espressamente 3 tipologie di contratto di apprendistato:

- 1) **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;**
- 2) **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;**
- 3) **apprendistato di alta formazione e di ricerca.**

Per quanto riguarda la disciplina generale del contratto, il Testo Unico, all'art. 2, chiarisce che questa è rimessa alle Parti sociali (associazioni di categoria dei datori di lavoro e sindacati dei lavoratori comparativamente più rappresentativi a livello nazionale), mediante la stipula di appositi accordi interconfederali o di contratti collettivi di lavoro.

Le Parti sociali, nello stabilire la **disciplina generale** del contratto di apprendistato, devono in ogni caso rispettare una serie di principi basilari:

- **forma scritta** del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (*art. 2, comma 1, lett. a*).

In particolare, la norma prevede un importante ruolo da parte degli Enti bilaterali, ai quali, al pari della contrattazione collettiva, è attribuito il compito (eventuale) di stabilire i moduli o i formulari sulla base dei quali è possibile definire, entro 30 giorni dalla conclusione del contratto, il piano formativo individuale (PFI).

- **durata minima** del contratto di **6 mesi** (*art. 2, comma 1, lett. a-bis*, introdotta dalla Riforma Fornero), salvo che per i contratti stagionali, per i quali è possibile prevedere una durata inferiore;
- **divieto** di retribuire l'apprendista a **cottimo** (*art. 2, comma 1, lett. b*), cioè in base al risultato del proprio lavoro;
- possibilità di **inquadrare** l'apprendista fino a **2 livelli inferiori** rispetto alla categoria che, in base al CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono una qualifica corrispondente a quella da conseguire con il contratto di apprendistato (*art. 2, comma 1, lett. c*).

Si tratta di un importante beneficio economico per il datore di lavoro, al quale si aggiunge la possibilità, in alternativa, di riconoscere all'apprendista una **retribuzione** stabilita in misura **percentuale** e in modo **graduale** all'anzianità di servizio;

- presenza di un **tutore** o di un **referente aziendale** (*art. 2, comma 1, lett. d*).

Il *tutor* o referente aziendale è la persona che ha il compito di seguire personalmente l'apprendista, e di accompagnarlo e guidarlo nell'inserimento in azienda e nel percorso di crescita professionale. Il tutor deve avere "formazione e competenze adeguate", secondo le previsioni della normativa regionale o, in assenza, della contrattazione collettiva.

- possibilità di **finanziare i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti tramite il ricorso ai **Fondi paritetici interprofessionali** (ad es., Fondo FORTE) di cui all'art. 118 della l. n. 388/2000 e all'art. 12 del d.lgs. n. 276/2003 e s.m.i., anche attraverso accordi con le Regioni (*art. 2, comma 1, lett. e*);

- possibilità di **riconoscimento**, in base ai risultati conseguiti nel percorso di formazione, della **qualifica professionale** e delle **competenze acquisite**, da far valere, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, sia ai fini contrattuali che del proseguimento degli studi o dei percorsi di istruzione per adulti (*art. 2, comma 1, lett. f*);
- registrazione della formazione e della qualifica professionale eventualmente acquisita dall'apprendista nel **libretto formativo** del cittadino (*art. 2, comma 1, lett. g*), a garanzia della tracciabilità delle competenze acquisite dal lavoratore, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato** in caso di malattia, infortunio o altra causa di **sospensione** involontaria del rapporto **superiore a 30 giorni**, secondo quanto previsto dai contratti collettivi (*art. 2, comma 1, lett. h*).

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato;

- possibilità di prevedere **forme e modalità di conferma in servizio (stabilizzazione)** degli apprendisti al termine del periodo formativo, al fine di poter procedere ad ulteriori assunzioni in apprendistato (*art. 2, comma 1, lett. i*).

La norma introduce un meccanismo ideato per incentivare la prosecuzione dei rapporti, al termine del periodo di apprendistato, tramite la previsione, da parte dei contratti collettivi, di "percentuali di conversione", per cui le nuove assunzioni con contratto di apprendistato siano condizionate alla stabilizzazione in servizio dei giovani che abbiano terminato il proprio percorso di apprendistato (fermo restando il numero complessivo di apprendisti occupabili di cui all'art. 2, comma 3);

- **divieto di recedere** dal contratto di apprendistato **durante il periodo di formazione** (una volta superato il periodo di prova) in assenza di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo** (*art. 2, comma 1, lett. l*).

In caso di licenziamento senza giustificazione, si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente;

- **dopo il periodo di formazione**, è invece possibile **recedere** dal contratto, con **preavviso** che decorre dal termine del periodo di formazione (ai sensi dell'art. 2118 c.c., in base al quale si ritiene che il preavviso possa essere sostituito con l'indennità economica sostitutiva). Nel periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina dell'apprendistato.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, **il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (*art. 2, comma 1, lett. m*).

L'art. 2, comma 2, prevede che agli apprendisti, al pari di tutti gli altri lavoratori, siano riconosciute le seguenti **coperture assicurative**:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;

e-bis) assicurazione sociale per l'impiego (Aspi), rispetto alla quale, con effetto sui periodi contributivi maturati a partire dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro ha l'obbligo di versare il contributo di finanziamento dell'Aspi pari all'1,61% (1,31% + 0,30% di incremento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua) della retribuzione imponibile ai fini previdenziali;

Con la Riforma Fornero, infatti, anche gli apprendisti rientrano nell'ambito di applicazione dell'**Aspi**, **l'ammortizzatore sociale che a partire dal 1° gennaio 2013 sostituisce le prestazioni di sostegno al reddito in caso di perdita dell'occupazione.**

Mentre l'Aspi va a sostituire l'indennità di disoccupazione "ordinaria", la **mini-Aspi** prende invece il posto dell'indennità di disoccupazione "ridotta".

L'*art. 2, comma 3*, modificato con la Riforma Fornero, disciplina i **limiti quantitativi** relativi all'assunzione degli apprendisti da parte dell'impresa. In particolare, la norma prevede che il **numero massimo di apprendisti** che il datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite le agenzie di somministrazione, è di:

- **3 apprendisti** per i datori di lavoro che occupano da 0 a 2 lavoratori specializzati e qualificati;
- un numero di apprendisti pari a quello dei lavoratori specializzati e qualificati (in **rapporto di 1 a 1**) per i datori di lavoro che occupano da 3 a 10 dipendenti;
- a partire dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra apprendisti e maestranze specializzate e qualificate già in servizio presso il datore di lavoro potrà essere di **3 a 2**.

Il *comma 3-bis dell'art. 2*, introdotto dalla Riforma Fornero, specifica che **l'assunzione di nuovi apprendisti** è inoltre **subordinata**, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, al **mantenimento in servizio** (al termine del periodo di apprendistato), nell'arco dei **3 anni precedenti** le nuove assunzioni, di **almeno il 50% degli apprendisti già assunti** dall'impresa (fino al 18 luglio 2015 la percentuale è ridotta al 30%).

Sono esclusi dal computo i rapporti di apprendistato terminati per motivi diversi dalla semplice disdetta del datore di lavoro: mancato superamento del periodo di prova, dimissioni, licenziamento per giusta causa.

Rientrano invece nel computo i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Se il datore di lavoro non rispetta il vincolo della conferma del 50% degli apprendisti, il **divieto** di nuove assunzioni in apprendistato **non è comunque assoluto**: il datore di lavoro può comunque assumere un nuovo apprendista.

Gli apprendisti assunti in violazione di tale norma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di assunzione, nel senso che non si applicano tutte le regole speciali tipiche del rapporto di apprendistato (sgravi contributivi, possibilità di sottoinquadramento, obbligo formativo, ecc.).

2. Tipologie di apprendistato

L'art. 1 del Testo Unico, dopo aver definito il contratto di apprendistato come un “contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani”, specifica che lo stesso “è definito secondo le seguenti tipologie”:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale;
- b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

2.1 Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3), che sostituisce il “vecchio” apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, è un contratto di lavoro che permette all'apprendista di conseguire un **diploma o una qualifica professionale** (riconosciuti a livello nazionale), **alternando studio e lavoro**.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato, **in tutti i settori di attività del rapporto di lavoro privato**, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i **giovani dai 15 fino ai 25 anni**.

La **durata del contratto** (o meglio, del percorso formativo), che è determinata in considerazione del diploma o della qualifica da conseguire, non può essere superiore a **3 anni**, o 4 nel caso di diploma quadriennale regionale.

Per quanto riguarda la **regolamentazione dei profili formativi** del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, è rimessa alle **Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano**, previo **accordo** in sede di **Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome**, e **sentite le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del d.lgs. n. 226/2005;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, che sia congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, sulla base degli standard minimi formativi definiti ai sensi del d.lgs. n. 226/2005;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle Associazioni dei datori e dei lavoratori 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.

L'**Accordo in Conferenza Stato-Regioni** è stato definito il **15 marzo 2012**, e, oltre a ribadire i limiti di età dei lavoratori e quelli di durata del contratto, ha specificato che:

- per quanto riguarda l'attività di formazione, interna o esterna all'azienda, per il conseguimento del diploma o della qualifica professionale, è previsto un **monte ore** non inferiore alle **400 ore annue**;
- le figure nazionali di riferimento per i diplomi e le qualifiche professionali conseguibili sono definite nell'**Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011**: 21 figure di operatori (qualifica triennale) e 21

figure di tecnici (diploma quadriennale). Lo stesso Accordo definisce anche i modelli e le modalità di rilascio degli attestati di qualifica professionale e di competenze.

Spetta poi alle **Regioni** specificare i diplomi e le qualifiche che, tra quelle definite dall'Accordo, intendono attuare nel proprio territorio, individuare il relativo monte ore di formazione e rinviare alla contrattazione collettiva per la definizione della quota aziendale di formazione e delle rispettive modalità di attuazione.

2.2 Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (*art. 4*) è la tipologia di contratto di apprendistato più comune, e permette all'apprendista, tramite una formazione trasversale e professionalizzante, di conseguire una **qualifica professionale ai fini contrattuali**.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato, **in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i giovani dai 18 ai 29 anni** (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni).

La **durata del contratto non può essere inferiore ai 6 mesi e superiore a 3 anni**, elevabile a 5 per particolari professionalità nel settore dell'artigianato, individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La **regolamentazione dei profili formativi** del contratto di apprendistato professionalizzante, nonché la durata del percorso formativo, sono stabilite dagli **accordi interconfederali e dai contratti collettivi**, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualifica contrattuale da conseguire.

Il **percorso formativo**, svolto sotto la responsabilità del datore di lavoro, è **integrato**, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, da una **formazione pubblica**, che può essere sia interna che esterna all'azienda, in modo tale da garantire all'apprendista l'acquisizione di **competenze di base e trasversali**, per un monte ore complessivo non superiore a **120 ore nel triennio**. La formazione integrativa è disciplinata dalle Regioni sentite le Parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Infine, la legge prevede la possibilità, per le Regioni e le Associazioni di categoria datoriali, di definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

2.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato di alta formazione e ricerca (*art. 5*) è un contratto di lavoro che permette all'apprendista di conseguire **diversi livelli di titoli di studio** (titoli di secondo e terzo livello): diploma di scuola secondaria superiore, diploma professionale di tecnico superiore, diploma di laurea, master e dottorato di ricerca; inoltre, può essere utilizzato anche per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato, **in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i giovani dai 18 ai 29 anni** (nel caso di possesso di qualifica professionale l'età minima scende a 17 anni).

Diversamente dalle altre tipologie di apprendistato, la legge non stabilisce né un tetto massimo di durata del contratto né un monte ore minimo di formazione.

Sia la **durata del contratto** che la **regolamentazione dei profili formativi**, infatti, sono rimessi alle **Regioni**, in accordo con le **Parti sociali**, le **Università**, gli **Istituti tecnici e professionali** e le altre **Istituzioni formative o di ricerca**.

Le intese regionali, sancite attraverso accordi quadro o definite *ad hoc*, specificano nel dettaglio la struttura e l'articolazione dei percorsi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti, ma anche la durata e gli ambiti di applicazione dei contratti.

In caso di inerzia delle Regioni, cioè in assenza di una regolamentazione regionale, è prevista in via sussidiaria la possibilità di attivare l'apprendistato di alta formazione e ricerca tramite **apposite convenzioni** bilaterali stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro Associazioni con le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le altre Istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

3. La formazione dell'apprendista

L'art. 6 del Testo Unico stabilisce che la definizione degli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi nell'apprendistato per la qualifica professionale e in quello di alta formazione è affidata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Istruzione, previa intesa con le Regioni e le Province autonome e nel rispetto di quanto stabilito nell'Intesa tra Governo, Regioni e Parti sociali del 17 febbraio 2010.

Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti dai contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso di vigenza contrattuale.

Per quanto riguarda, in particolare, il **percorso formativo specifico dell'apprendista**, il contratto di apprendistato deve essere sempre accompagnato dal **Piano Formativo Individuale (PFI)**.

Il PFI è il documento che descrive, in termini di obiettivi, il percorso formativo del singolo apprendista, coerentemente con il suo profilo professionale, e le modalità di erogazione della formazione, sia quella aziendale, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, che quella pubblica, interna o esterna all'azienda.

Il percorso formativo si svolge sotto la guida di un **tutor aziendale**, un lavoratore esperto dell'azienda che, dopo aver seguito un percorso formativo, è incaricato di accompagnare l'apprendista per tutta la durata del contratto, facilitandone sia l'inserimento lavorativo che lo sviluppo delle competenze.

Nel PFI, che deve essere predisposto tenendo conto sia delle conoscenze e delle competenze già in possesso dell'apprendista che dei profili professionali definiti dai contratti collettivi, devono essere inoltre indicati:

- i dati relativi all'azienda;
- i dati relativi all'apprendista;
- il tutor o referente aziendale;
- il profilo formativo di riferimento.

Sulla base di quanto previsto dal PFI, l'impresa organizza il percorso di formazione dell'apprendista, tenendo conto delle indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva e in relazione alla tipologia di contratto:

- per il contratto di **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale** i percorsi formativi prevedono un'attività di formazione, interna o esterna all'azienda, strutturata secondo le regolamentazioni regionali, per un monte ore non inferiore a 400 ore annue;
- per il contratto di **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, le ore di formazione di base e trasversale previste, affidate alla regolamentazione regionale, sono 120 per l'intero triennio formativo. Il totale delle ore e la loro distribuzione dovrà tenere conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La formazione tecnico-professionale è invece disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro ed è rimessa alla progettazione da parte delle imprese;
- per il **contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca** la regolamentazione e la durata della formazione sono rimessi a singoli accordi regionali con le Università e le Parti sociali, anche in relazione al titolo di studio da conseguire.

Il **PFI**, che deve essere predisposto dall'impresa **entro 30 giorni dalla data di assunzione** dell'apprendista, può essere definito anche sulla base di **moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali**.

Il ruolo degli Enti bilaterali, pertanto, è da ritenersi solo eventuale e non obbligatorio ai fini della validità del contratto di apprendistato. Tuttavia, con risposta a interpello n. 16 del 14 giugno 2012, il Ministero del Lavoro ha esortato gli ispettori a concentrare – prioritariamente – l'attenzione nei confronti dei contratti di apprendistato, e di conseguenza dei piani formativi individuali, che non siano stati sottoposti alla valutazione dell'Ente bilaterale di riferimento. La motivazione nasce dalla genuinità – secondo il Ministero – della forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte degli Enti bilaterali, che rappresenta una valida opportunità ed una garanzia circa la corretta declinazione del piano formativo individuale.

Al termine del periodo di apprendistato il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dall'apprendista, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego e rilasciandone copia al lavoratore, in modo tale da dimostrare l'assolvimento dell'obbligo di formazione da parte sia dell'azienda che dell'apprendista. La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale eventualmente acquisita viene effettuata nel **libretto formativo del cittadino**, di cui all'art. 2, comma 1, lett. i), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Il libretto formativo del cittadino è un libretto personale del lavoratore in cui vengono registrate le competenze acquisite durante la formazione in apprendistato, la formazione in contratto di inserimento, la formazione specialistica e la formazione continua svolta durante l'arco della vita lavorativa ed effettuata da soggetti accreditati dalle Regioni, nonché le competenze acquisite in modo non formale e informale secondo gli indirizzi dell'Unione Europea in materia di apprendimento permanente, purché riconosciute e certificate. Con Decreto interministeriale del 10 ottobre 2005 è stato definito un modello unico di libretto formativo che deve essere rilasciato dalle Regioni, che hanno poi adottato una loro regolamentazione interna per l'utilizzo del libretto formativo e la messa in trasparenza delle competenze apprese dall'apprendista.

4. Incentivi economici, normativi e contributivi

Il contratto di apprendistato dà la possibilità alle aziende di assumere e formare nuove professionalità beneficiando di tutta una serie di incentivi di tipo economico, normativo e contributivo.

Per quanto riguarda i **benefici economici**, il datore di lavoro ha l'importante possibilità di assumere l'apprendista ad un costo del lavoro vantaggioso. La remunerazione prevista per l'apprendista, infatti, è ridotta rispetto a quella degli altri lavoratori dipendenti.

Il Testo Unico prevede la possibilità di **inquadrare** l'apprendista fino a **2 livelli inferiori** rispetto alla categoria che, in base al CCNL, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono una qualifica corrispondente a quella da conseguire con il contratto di apprendistato.

In alternativa, il datore di lavoro può scegliere di riconoscere all'apprendista una **retribuzione** stabilita in misura **percentuale** e in modo **graduale** all'anzianità di servizio, secondo quanto previsto dal contratto collettivo applicato in azienda.

Dal punto di vista dei **benefici normativi**, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato (anche per la riqualificazione professionale) sono **esclusi dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Ciò si riflette, ad esempio, sui licenziamenti individuali, così come sui limiti numerici per il collocamento obbligatorio.

Tra le **eccezioni** previste dalla legge e dai contratti collettivi, invece, si segnalano le seguenti ipotesi, in cui i lavoratori apprendisti vengono comunque computati nell'organico aziendale:

- ai fini delle disposizioni in materia di Cassa integrazione guadagni straordinaria, nella determinazione del numero dei dipendenti occupati nelle imprese, vanno ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica, compresi gli apprendisti (art. 1, comma 1, l. n. 223/1991);
- ai fini del calcolo della media dei 50 dipendenti che determinano l'obbligo di contribuire al fondo tesoreria di gestione del TFR, gli apprendisti vengono computati al pari degli altri lavoratori (d.m. 30/1/2007; Circolare Inps n. 70/2007);
- ai fini del rapporto biennale sulla parità uomo-donna, per l'individuazione del requisito dell'organico (10 dipendenti), secondo il Ministero del Lavoro, si contano anche gli apprendisti.

Con riferimento ai **benefici contributivi** previsti per l'apprendistato, l'art. 22 della Legge di Stabilità 2012 (l. n. 183/2011) ha previsto lo **sgravio totale dei contributi (100%)** a carico del datore di lavoro per i contratti di apprendistato stipulati **dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016** dai datori di lavoro che occupano **fino a 9 dipendenti**, con riferimento alla contribuzione dovuta per i periodi contributivi maturati per i primi 3 anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto, laddove possibile, successivi al terzo (Circolare Inps n. 128/2012).

Sono esclusi dalla sfera di operatività dello sgravio:

- i contratti di apprendistato instaurati con i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità ex art. 7, comma 4, d.lgs. n. 167/2011;

- il contributo relativo al finanziamento dell'Aspi (dal 2013).

Per quanto riguarda le aziende con **più di 9 dipendenti**, la contribuzione ordinaria a carico del datore di lavoro è pari al **10%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, mentre il **5,84%** è a carico dell'apprendista. Tuttavia, dal 1° gennaio 2013, a seguito delle modifiche apportate dalla Riforma Fornero che ha previsto, anche per gli apprendisti, l'applicazione dell'**Aspi**, la contribuzione a carico del datore di lavoro è aumentata all'**1,61%**, relativamente alla nuova forma assicurativa.

L'aliquota dell'**1,61** comprende anche la quota dello **0,30%** relativa ai Fondi interprofessionali, fatte salve le riduzioni contributive già previste per particolari settori.

5. Regime sanzionatorio

Per poter beneficiare degli incentivi economici e normativi previsti per il rapporto di apprendistato è necessario il **rispetto pieno e integrale degli obblighi formativi** previsti dalla legge e dal contratto collettivo. Il datore di lavoro, infatti, deve garantire all'apprendista la formazione prevista nel PFI e la presenza di un tutor o referente aziendale.

Il mancato rispetto degli obblighi formativi costituisce, quindi, il momento centrale del regime sanzionatorio del contratto di apprendistato, che si articola in fattispecie diverse a seconda della gravità degli obblighi formativi violati.

L'*art. 7* del Testo Unico stabilisce espressamente che, **in caso di mancata erogazione della formazione**, il datore di lavoro 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%**, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

In altre parole, se l'apprendistato, a causa della violazione dell'obbligo di erogazione della formazione, è irregolare, il datore di lavoro deve "ricostruire" la storia contributiva del lavoratore, assegnandogli, fin dall'inizio del rapporto di lavoro, l'inquadramento nel livello finale al cui raggiungimento era preordinata l'assunzione in apprendistato, e pagando di conseguenza i contributi previdenziali in relazione a tale livello. Da questa somma devono essere sottratti i contributi agevolati già pagati per l'apprendistato; il totale, infine, va raddoppiato.

La sanzione in questione si applica **solo in presenza dei due seguenti presupposti**:

- il mancato rispetto degli obblighi formativi deve essere tale da **impedire la realizzazione delle finalità formative previste dalla tipologia contrattuale** applicata (condizione che esclude la sanzione per i casi in cui le violazioni riscontrate non abbiano comunque compromesso la finalità formativa del contratto);
- la violazione deve dipendere dalla **esclusiva responsabilità del datore di lavoro**.

Tra le novità introdotte dalla Riforma Fornero c'è l'assegnazione di un ruolo importante agli **ispettori di vigilanza del Ministero del Lavoro**, che possono intervenire nel corso del rapporto di apprendistato per correggere eventuali **deviazioni dal piano formativo individuale**.

In particolare, nel caso in cui emerga un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista dal PFI, il personale ispettivo può adottare un **provvedimento di disposizione**, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004, assegnando al datore di lavoro un **congruo termine per adempiere**.

Il nuovo Testo Unico, inoltre, all'*art. 7, comma 2*, introduce una serie di **sanzioni amministrative** specifiche per ogni violazione delle norme dei contratti collettivi attuative dei principi di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), b), c) e d), e cioè:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del PFI;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- sottoinquadramento e gradualità retributiva;
- presenza di un tutore o referente aziendale.

Per ciascuna violazione delle norme collettive che regolano questi aspetti, la legge prevede una sanzione amministrativa pecuniaria compresa **tra i 100 e i 600 euro**. In caso di recidiva, la sanzione è compresa va dai 300 ai 1500 euro.

Tali sanzioni non si cumulano con la sanzione di cui al comma 1, prevista per il caso di mancata erogazione della formazione, in quanto, in caso di concomitanza degli illeciti, quest'ultima, essendo più grave, assorbe le altre.

La **Circolare n. 5/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, richiamando la Circolare n. 29/2011, chiarisce, nel dettaglio, il rilievo della **responsabilità del datore di lavoro per ciascuna tipologia di apprendistato**, delineando i **margini specifici** che consentono un corretto intervento ispettivo rivolto, alternativamente, al ripristino di un corretto svolgimento del rapporto di apprendistato o all'applicazione del regime sanzionatorio previsto dalla legge.

La totale assenza della formazione, infine, può determinare la conversione del contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La Circolare n. 5/2013, infatti, prevede che, in caso di applicazione della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, per il mancato rispetto degli obblighi formativi, il personale ispettivo, oltre ad effettuare le relative comunicazioni all'Istituto, adotta le consuete sanzioni amministrative legate al "disconoscimento" del rapporto di apprendistato ed alla sua riconduzione a quella che costituisce "la forma comune di rapporto di lavoro".

Seppur non espressamente prevista dal Testo Unico, la sanzione della conversione del rapporto di apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere agevolmente ricavata dai principi generali del diritto civile, in particolare dall'art. 1428 c.c. La norma in questione dispone la nullità del contratto per mancanza di un elemento essenziale, e la conseguente – eventuale – conversione dello stesso in un diverso contratto del quale contenga i requisiti di forma e sostanza (art. 1424 c.c.).

Alla luce di questi principi, il contratto di apprendistato può quindi essere trasformato dal giudice in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, se il rapporto, in concreto, si sia svolto con le caratteristiche tipiche di tale fattispecie.

Nella **Circolare n. 29/2011**, il Ministero del Lavoro ha precisato che è rimessa al lavoratore la scelta relativa all'eventuale attivazione del giudizio per ottenere la trasformazione del rapporto di apprendistato in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Apprendistato per la qualificazione e la riqualificazione professionale

L'art. 7, comma 4, del Testo Unico, introduce la possibilità di assumere con contratto di apprendistato **anche i lavoratori in mobilità**, cioè coloro che siano temporaneamente sospesi dalle attività produttive, ai fini della loro **qualificazione o riqualificazione professionale**, prevedendo un regime contributivo agevolato.

La legge **non prevede limiti di età** per questa forma di apprendistato, che si applica, di conseguenza, ai soggetti di qualsiasi età, purché iscritti nelle liste di mobilità. Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n. 21/2012, ha precisato che, se il lavoratore da assumere è iscritto nelle liste di mobilità, ma ha anche l'età per accedere al normale apprendistato, sarà l'azienda a scegliere la tipologia di contratto con cui assumerlo (ossia contratto "standard" di apprendistato o di qualificazione o riqualificazione professionale per lavoratori in mobilità).

La durata del contratto di apprendistato è definita dalle Regioni e dalle Province autonome ovvero dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda la regolamentazione del rapporto, *in deroga* a quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lett. i del Testo Unico (in base al quale le Parti sociali, nello stabilire la disciplina generale del contratto, devono rispettare una serie di principi basilari tra cui la possibilità di prevedere forme e modalità di conferma in servizio – stabilizzazione – degli apprendisti al termine del periodo formativo, al fine di poter procedere ad ulteriori assunzioni in apprendistato), ai soggetti assunti con contratto di apprendistato per la qualificazione e riqualificazione professionale si applicano:

- le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla l. n. 604/1966, cioè sul licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, comunicazione dell'atto e dei motivi in forma scritta, impugnazione, ecc.

In altre parole, **non si applica** la disciplina dell'apprendistato nella parte in cui prevede la **possibilità di recedere dal contratto** – con **preavviso** – **al termine del periodo di formazione**;

- il **regime contributivo agevolato** di cui all'art.25, comma 9, l. n. 223/1991, cioè il versamento, **per i primi 18 mesi**, della quota di contribuzione pari a quella prevista per gli apprendisti (10%, anche per le imprese con meno di 10 dipendenti). Al lavoratore si applica l'aliquota prevista per gli apprendisti ordinari, cioè del 5,84%, per tutta la durata del percorso formativo (non solo, quindi, per i primi 18 mesi);
- l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, l. n. 223/1991, in base al quale il datore di lavoro che, senza esservi obbligato (cioè indipendentemente dal diritto di precedenza nell'assunzione di lavoratori in mobilità), assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un **contributo mensile** pari al **50% per cento della indennità di mobilità** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Il contributo può essere erogato per un massimo di 12 mesi, e, per i lavoratori di età superiore a 50 anni, di 24 mesi; il limite sale a 36 mesi per le aree a maggior disoccupazione (Mezzogiorno e altre aree svantaggiate).

Se il lavoratore in mobilità ha diritto ad essere assunto dal datore di lavoro che gli propone il contratto, si ritiene che possa comunque essere assunto con contratto di apprendistato, senza però applicare lo sgravio contributivo e l'eventuale contributo del 50% dell'indennità di mobilità.

La differenza tra l'assunzione con causale "mobilità" e quella con causale "apprendistato" sta nel fatto che nel primo caso occorre semplicemente far riferimento alla circostanza che il lavoratore sia iscritto nelle liste di mobilità, mentre nel secondo occorre necessariamente fare riferimento alla riqualificazione del lavoratore.

Restano comunque applicabili le altre disposizioni legate all'apprendistato, quali il sottoinquadramento o l'applicazione del salario d'ingresso previsto dalla contrattazione collettiva.

L'apprendista in mobilità assunto a tempo pieno ed indeterminato è cancellato dalle liste di mobilità (in base all'art. 9, comma 6, lett. a, l. n. 223/1991). Nel caso in cui non superi il periodo di prova, il lavoratore avviato viene re iscritto per 2 volte al massimo nella lista di mobilità. Viene re iscritto anche il lavoratore avviato e giudicato non idoneo alla specifica attività cui l'avviamento si riferisce.

Dott.ssa Angela Gabriele

Ricercatrice FederSicurezza