

L'APPRENDISTATO NEL CODICE DEI CONTRATTI

In attuazione della delega contenuta nella L. n. 183/2014 (Jobs act) è stata rivisitata tutta la disciplina in materia di apprendistato, oggi contenuta nel c.d. codice dei contratti. Il codice prevede diverse tipologie di apprendistato:

- a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

DISCIPLINA GENERALE

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai fini della prova e contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato di tipo a) e di tipo c) il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatte salve talune specificità per i contratti stipulati nell'ambito di attività stagionali (v. infra).

Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Inoltre, nel contratto di apprendistato di tipo a), costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa.

Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 cod. civ. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Salvo quanto sopra, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 e all'art. 12 del D.Lgs. n. 276/2003, anche attraverso accordi con le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano;
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 276/2003;
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di definire forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Nel caso in cui il periodo di formazione venga a scadere in coincidenza di un periodo di divieto di licenziamento (ad es. matrimonio, maternità ecc.), il datore di lavoro può, comunque, al termine dei periodi di divieto, esercitare il diritto di recesso. In tal caso, il periodo di preavviso decorre, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine del periodo di divieto di licenziamento (ML interpello n. 16/2012).

Al fine di facilitare il ricorso all'apprendistato, il D.Lgs. n. 167/2011 prevede che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possano fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possano, altresì, accentrare le comunicazioni al Centro per l'impiego nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Inoltre, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

1. Limiti numerici e clausole di stabilizzazione

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

È in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Tali limitazioni non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4 della L. n. 443/1985.

Sanzioni

Qualora il personale ispettivo riscontri una violazione dei citati limiti numerici provvederà a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei "normali" rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (ML circ. n. 5/2013). L'eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva che non si concretizzano nella violazione dei limiti legali, non può, invece, avere effetti sul piano pubblicistico dando luogo ad una "trasformazione" dei relativi rapporti di lavoro. Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente

“obbligatoria”, possono, infatti, determinare effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo.

Oltre al rispetto dei limiti numerici i datori di lavoro, ai fini di ulteriori assunzioni con contratto di apprendistato, sono tenuti a “stabilizzare” una percentuale di lavoratori che abbiano terminato il proprio periodo formativo in azienda. Tale onere è disciplinato:

- dall’art. 42, comma 5 lett. h), del codice dei contratti che rimette alle parti sociali l’individuazione di forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
- dall’art. 42, comma 8, dello stesso codice secondo il quale, ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l’assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Le parti sociali possono introdurre clausole di stabilizzazione solo per modificare il regime legale che prevede forme di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti (per il cui calcolo il Ministero rinvia alla circolare INPS n. 22/2007) e la cui violazione comporta il “disconoscimento” dei rapporti di apprendistato avviati in violazione dei suddetti limiti. Per i datori di lavoro che occupano sino a quarantanove dipendenti, invece, la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non ha il medesimo effetto “trasformativo” (v. ML circ. n. 18/2014 e circ. n. 5/2013).

2. Orario di lavoro

Gli apprendisti maggiorenni sono equiparati agli altri lavoratori. Anche con riferimento al lavoro notturno, risulta, infatti, superato quanto disposto dall’art. 10, comma 4, L. n. 25/1955 che riteneva ammissibile il lavoro notturno degli apprendisti maggiorenni nel settore artigiano della panificazione e pasticceria, nel turismo e nei pubblici esercizi.

Relativamente agli apprendisti minorenni rimangono, invece, confermate le limitazioni previste dalla L. n. 977/1967.

3. Obblighi di comunicazione

I datori di lavoro hanno l’obbligo di comunicare al Centro per l’impiego competente entro cinque giorni:

- i nominativi degli apprendisti di cui sia cessato il rapporto per qualsiasi motivo;
- la “trasformazione” da contratto di apprendistato in un “normale” contratto a tempo indeterminato.

4. Estinzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato può estinguersi:

- per recesso di una delle parti durante il periodo di formazione per giusta causa o giustificato motivo;
- per recesso di una delle parti alla scadenza del periodo di formazione con preavviso, ai sensi dell’art. 2118 cod. civ., decorrente dal termine dello stesso periodo formativo; quanto alla durata della formazione va evidenziato che le interruzioni inferiori al mese non sono pregiudizievoli alla formazione, mentre i periodi di assenza uguali o superiori al mese determinano la proroga del periodo di formazione nei casi disciplinati dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva nazionale (v. Cass. 28 settembre 2010, n. 20357); laddove gli obiettivi formativi vengano raggiunti prima dei termini fissati dal contratto, l’apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l’apprendista e per l’azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro (ML nota n. 25014/2012);
- per decesso dell’apprendista;
- successivamente alla scadenza del periodo formativo per giusta causa o giustificato motivo secondo le regole generali valevoli per tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

L’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è strutturato in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l’istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell’ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei livelli essenziali delle prestazioni di cui al D.Lgs. n. 226/2005.

Possono essere assunti con tale contratto, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

La regolamentazione dei profili formativi dell’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e il certificato di specializzazione tecnica superiore è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano.

In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio delle professioni di cui all’art. 46, comma 3, del codice dei contratti, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per il consolidamento e l’acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell’acquisizione del certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale ad esito del corso annuale integrativo di cui all’art. 15, comma 6, del D.Lgs. n. 226/2005.

Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di formazione, l’apprendista non abbia conseguito la qualifica, il diploma, il certificato di specializzazione tecnica superiore o il diploma di maturità professionale all’esito del corso annuale integrativo.

Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore.

Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato di cui all'art. 6, comma 5, del del D.P.R. n. 87/2010.

Modalità procedurali

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo uno schema definito con decreto del Ministero del lavoro.

Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato e, in particolare:

- i requisiti delle imprese nelle quali si svolge;
- il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato;
- nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle Regioni e Province autonome.

Obblighi formativi e retribuzione

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono comunque fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

Apprendistato a tempo determinato

Per le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

Trasformazione in apprendistato professionalizzante

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale, nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni (per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, è possibile sottoscrivere il contratto a partire dal diciassettesimo anno di età).

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- la durata, anche minima, del periodo di apprendistato che non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

In assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, è possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto (ML interpello n. 4/2013).

1. Formazione

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. Tale adempimento da parte delle Regioni e Province autonome, da considerarsi obbligatorio, vuole costituire un elemento di certezza per le imprese che, successivamente alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, saranno destinatarie di una informativa completa sui corsi organizzati, con indicazione delle sedi e del calendario.

Sanzioni

La scelta di individuare detto termine produce effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali, in quanto la mancata comunicazione nei termini previsti non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi. Conseguentemente, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (ML circ. n. 18/2014).

L'eventuale previsione, da parte della contrattazione collettiva, di un preventivo parere di conformità del piano formativo individuale da parte dell'Ente bilaterale di riferimento non costituisce un obbligo. Il datore di lavoro può, pertanto, attivare tale tipologia di apprendistato anche prescindendo dal parere di conformità dell'Ente (ML interpello n. 16/2012).

Le Regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

1.1 Obblighi formativi

Ai fini di una semplificazione degli obblighi formativi, quantomeno di quelli legati all'acquisizione di competenze di base e trasversali (v. art. 2, commi 2 e 3, del D.L. n. 76/2013 e ML circ. n. 35/2013), in data 20 febbraio 2014, sono state approvate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, le Linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere già previsto dal previgente D.Lgs. n. 167/2011. Le Linee guida, che possono ritenersi compatibili anche con la nuova disciplina contenuta nel codice dei contratti, consentono di precisare che:

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005;
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale.

In particolare, le Linee guida prevedono che la durata e i contenuti dell'offerta formativa pubblica sono determinati, per l'intero periodo di apprendistato, sulla base del titolo di studio posseduto dall'apprendista al momento dell'assunzione:

- 120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I° grado;
- 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II° grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.

Tali durate possono essere ridotte per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi; la riduzione oraria del percorso coincide con la durata dei moduli già completati.

La formazione deve, indicativamente, avere come oggetto una selezione tra alcune competenze indicate dalle Linee guida e deve essere svolta in ambienti adeguatamente organizzati ed attrezzati e realizzata, di norma, nella fase iniziale del contratto di apprendistato, prevedendo modalità di verifica degli apprendimenti. La formazione può inoltre realizzarsi in FAD (formazione a distanza) con modalità disciplinate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

Le imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica devono disporre di "standard minimi" necessari per esercitare le funzioni di soggetto formativo. Le imprese devono almeno disporre:

- di luoghi idonei alla formazione, distinti da quelli normalmente destinati alla produzione di beni e servizi;
- di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

Il piano formativo individuale (PFI) è obbligatorio per la sola parte tecnico-professionale. Le imprese con più sedi operative possono avvalersi della formazione di base e trasversale delle Regioni nelle quali insistono le loro sedi legali.

1.2 Registrazione della formazione e certificazione delle competenze

La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è di competenza del datore di lavoro. Tale registrazione può avvenire mediante annotazione dell'attività espletata su un registro del datore di lavoro, senza particolari modalità (ML vademecum 22 aprile 2013 e circ. n. 35/2013).

Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate secondo gli standard indicati dal D.Lgs. n. 13/2013 - già approvati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 19 aprile 2012 e recepiti con D.M. 26 settembre 2012 - e registrate sul libretto formativo del cittadino.

APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo. Il contratto può essere stipulato per:

- il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- il conseguimento di diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'art. 7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- per attività di ricerca;
- per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo uno schema definito con decreto del Ministero del lavoro.

Il protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda.

La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta. Sono comunque fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

LAVORATORI IN MOBILITÀ

È possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età (v. anche, rispetto alla previgente disciplina, ML interpello n. 21/2012), i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per essi trovano applicazione, in deroga al principio concernente forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, della L. n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della medesima legge..

COPERTURE ASSICURATIVE ED INCENTIVI

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza ed assistenza sociale obbligatoria è estesa alle seguenti forme:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione sociale per l'impiego (c.d. ASpl) in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti coperture assicurative e, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non opera lo sgravio contributivo del 100% di cui all'art. 22, comma 1, della L. n. 183/2011 (v. infra).

1. Aliquote contributive

In via generale, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, comma 773, L. n. 296/2006). Tale aliquota è comprensiva della quota INAIL (pari allo 0,30%, v. INAIL circ. n. 27/2013), nonché della quota malattia ed è così ripartita fra le gestioni previdenziali interessate: F.p.l.d. 9,01%; C.u.a.f. 0,11%; malattia 0,53%; maternità 0,05%; INAIL 0,30% (ML comunicato 13 luglio 2007).

Riduzioni sono previste per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove. In tali casi, l'aliquota complessiva a carico dei datori di lavoro, è pari:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);
- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali);
- al 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.

La contribuzione a carico degli apprendisti è, invece, pari al 5,84% stante l'aumento dello 0,30% previsto, dal 1° gennaio 2007, dall'art. 1, comma 769, della L. n. 296/2006.

Quale ulteriore incentivo, va ricordato che a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, è riconosciuto ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, uno sgravio contributivo del 100% con riferimento alla contribuzione dovuta, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo (art. 22, L. n. 183/2011).

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori in mobilità assunti tramite tale tipologia contrattuale.

Il regime contributivo descritto spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avvenga anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto. In tal caso i 12 mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto (ML nota n. 3883/2006 e circ. n. 27/2008). Gli stessi benefici, tuttavia, non sono riconosciuti qualora il datore di lavoro modifichi le mansioni dell'apprendista subito dopo la trasformazione del rapporto (Cass. 22 giugno 2010, n. 15055).

Ai fini delle riduzioni contributive di cui sopra, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a nove addetti) è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato. Nel calcolo dei dipendenti, devono essere ricompresi i lavoratori di

qualunque qualifica; vanno, invece esclusi: gli apprendisti, eventuali C.F.L. ancora in essere, i lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento ex D.Lgs. n. 276/2003, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20, L. n. 223/1991, i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore. I lavoratori assenti, ancorché non retribuiti (es. per servizio militare e/o gravidanza), sono esclusi dal computo solamente se, in sostituzione, sono stati assunti altri lavoratori, poiché in tal caso devono essere computati i sostituiti. I dipendenti part-time si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno; i lavoratori intermittenti sono considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento. Per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato con periodi inferiori all'anno e gli stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta (INPS circ. n. 22/2007). A decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del trattamento mensile iniziale di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni, per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 2, commi 31 e 32, L. n. 92/2012; INPS circ. n. 140/2012).

SANZIONI

È sanzionabile il datore di lavoro che non abbia impartito la formazione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi formativi nonché rispettato le disposizioni in materia di forma del contratto o piano formativo individuale o le disposizioni contrattuali attuative dei principi generali di cui all'art. 42, comma 5, lett. a), b), c), del codice dei contratti.

1. Inadempimento nell'erogazione della formazione

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, 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.

Ai fini della sanzionabilità della condotta, il legislatore richiede, quindi, la presenza di un duplice requisito: l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro ed il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (cfr. ML circ. n. 29/2011 e n. 5/2013).

1.1 Responsabilità per l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

In caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento all'offerta formativa pubblica; ciò presuppone, tuttavia, che i percorsi formativi esterni all'azienda, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto "attivati". In assenza della loro attivazione, il datore di lavoro non può, infatti, essere ritenuto "esclusivamente" responsabile dell'obbligo formativo in questione, con la conseguente inapplicabilità delle relative disposizioni sanzionatorie. In tali casi, restano in capo al datore di lavoro gli eventuali adempimenti di carattere amministrativo previsti dalla Regione ai fini del coinvolgimento dell'apprendista nei percorsi formativi. Qualora, viceversa, i percorsi formativi siano stati attivati e il datore di lavoro non abbia posto in essere i citati adempimenti di carattere amministrativo, il personale ispettivo è tenuto ad applicare le relative procedure sanzionatorie provvedendo, laddove possibile, alla emanazione di una disposizione. L'eventuale attivazione dei percorsi formativi regionali solo dopo l'avvio del rapporto di apprendistato (ad esempio dopo un anno dall'inizio del rapporto) non comporta automaticamente un obbligo di "recupero", in capo al datore di lavoro, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente, ferma restando la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.

1.2 Responsabilità per l'apprendistato professionalizzante

In caso di apprendistato professionalizzante la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettui la formazione interna svolta sotto la responsabilità dell'azienda; per quanto concerne la formazione trasversale, laddove la Regione decida di rendere facoltativa tale formazione, non è possibile l'adozione di un provvedimento di carattere sanzionatorio e, quindi, della disposizione; laddove il contratto collettivo di riferimento scelga, invece, di rimettere al datore di lavoro l'obbligo di erogare anche la formazione trasversale, nelle more dell'intervento della Regione, non può non ravvisarsi un corrispondente "ampliamento" delle responsabilità datoriali e, pertanto, dei connessi poteri sanzionatori in capo al personale ispettivo.

1.3 Responsabilità per l'apprendistato di alta formazione e di ricerca

In caso di apprendistato di alta formazione e di ricerca la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si ha laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca; in questi casi è, infatti, possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta sotto la responsabilità dell'azienda. In tali ipotesi, il personale ispettivo ha come unico parametro di riferimento, ai fini dell'individuazione delle responsabilità datoriali, le citate convenzioni, rispetto alle quali occorre distinguere, da un lato, la formazione esterna, rispetto alla quale il datore di lavoro rimane responsabile nei limiti di cui si è già detto in relazione alle precedenti tipologie di apprendistato e, dall'altro, la "quantità", i contenuti e le modalità della formazione interna, rispetto alla quale il personale ispettivo deve operare analogamente a quanto avviene in relazione agli accertamenti sullo svolgimento della formazione in apprendistato professionalizzante o di mestiere.

2. Provvedimento di disposizione

Qualora, a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione, emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro è tenuto ad adottare un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere (v. anche INAIL circ. n. 27/2013 e nota 23 gennaio 2012, n. 434).

Tale procedura consente, prima di procedere all'irrogazione di eventuali sanzioni, una regolarizzazione della posizione dell'apprendista. Nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo "congruo" per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non può adottare il provvedimento di disposizione, ma deve applicare, sussistendone tutti i requisiti, il differenziale contributivo maggiorato del 100% (ML circ. n. 29/2011). L'emanazione della disposizione tiene, pertanto, conto della possibilità di recuperare il debito formativo, il che appare proporzionalmente più difficile in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato (v. ML circ. n. 5/2013).

Se il lavoratore possiede la qualificazione all'atto di instaurazione del rapporto, il contratto di apprendistato è nullo per impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze che già possiede (INAIL circ. n. 27/2013).

Nei casi in cui il rapporto di apprendistato sia "disconosciuto" per assenza dei requisiti di carattere anagrafico, numerici e di stabilizzazione o relativi alla qualificazione del lavoratore apprendista, nonché per violazione degli obblighi di carattere formativo, il lavoratore è considerato quale lavoratore subordinato a tempo indeterminato. Conseguentemente, decadono i benefici di carattere normativo connessi al rapporto di apprendistato e, in particolare: non computo del lavoratore nell'organico aziendale e sottoinquadramento ovvero, in alternativa, percentualizzazione della retribuzione.

In caso di inottemperanza alla disposizione trova applicazione la previsione sanzionatoria di cui all'art. 11, comma 1, del D.P.R. n. 520/1955, secondo la quale le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 ad euro 2.580.

Qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non può essere adottata e il personale ispettivo si limita a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista.

3. Violazione delle disposizioni contrattuali

Il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro per le violazioni in materia di forma del contratto e piano formativo individuale e per le violazioni delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'art. 42, comma 5, lett. a), b), c) del codice dei contratti ossia:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;
- b) sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1.500 euro; ai sensi dell'art. 8 bis della L. n. 689/1981, si ha reiterazione quando, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza-ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riguardo alla violazione della stessa lettera dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 e anche in relazione a diversi lavoratori (ML circ. n. 29/2011).

Alla contestazione delle sanzioni amministrative provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza applicando la c.d. diffida obbligatoria (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004). Autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'art. 17 della L. n. 689/1981 è la Direzione del lavoro territorialmente competente.

3.1 Assenza del tutore o referente aziendale

Il tutore o referente aziendale deve essere in possesso esclusivamente dei requisiti individuati dalla contrattazione collettiva, essendo sostanzialmente abrogato il D.M. 28 febbraio 2000. Allo stesso tutore le parti sociali possono, inoltre, assegnare compiti assolutamente diversificati, che vanno dall'insegnamento delle materie oggetto di formazione interna a quello della semplice "supervisione" circa il corretto svolgimento della formazione.

Le violazioni della disciplina in materia di "presenza di un tutore o referente aziendale" non determinano automaticamente l'applicazione del regime sanzionatorio per mancata formazione dell'apprendista (v. anche ML vademecum 22 aprile 2013; circ. n. 5/2013). In tali ipotesi occorre, infatti, evidenziare:

- in primo luogo, se la formazione è stata, comunque, effettuata secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal contratto collettivo;
- in secondo luogo, quale sia il ruolo assegnato al tutore dallo stesso contratto. Cosicché, qualora il tutore svolga un ruolo esclusivamente di "controllo", la sua assenza non può mai comportare una mancata formazione. In tal caso, pertanto, il personale ispettivo deve comunque esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutore che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Analoghe conclusioni si hanno nell'ipotesi in cui il tutore sia privo dei requisiti richiesti dalla contrattazione collettiva.