

Cendon / Book
DIRITTO DEL LAVORO
Professional

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

AGGIORNATO AL JOBS ACT

Manuela Rinaldi



L'autore

Manuela Rinaldi è Avvocato in Avezzano AQ; Docente Tutor Diritto del lavoro, Facoltà di Giurisprudenza ed Economia c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno; già Docente Tutor di Diritto Civile Facoltà di Giurisprudenza c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno; Dottoranda di ricerca in Diritto del Lavoro c/o Università La Sapienza Roma; già docente a contratto in Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Facoltà di Giurisprudenza c/o Università di Teramo sede distaccata di Avezzano; già cultore di diritto del lavoro presso la Facoltà di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Teramo; già Docente a contratto, attività di supporto alla didattica, in Diritto del Lavoro, c/o facoltà di Giurisprudenza, Università Roma Tre

Relatore a Convegni (da ultimo in Corte di Cassazione dal tema "Le Ultime Riforme della Giustizia Civile) nonché Docente in Master, Corsi post universitari (European School of Economics), corsi di Alta Formazione per professionisti e aziende.

Pubblica assiduamente contributi in materia di diritto del lavoro con le case editrici Utet, Cedam, Maggioli, Giuffrè, Ad Maiora, nonché con riviste cartacee quali, ad esempio, Nel Diritto, e on line Altalex, La nuova Procedura Civile, Persona e Danno.

L'Opera

Si intende offrire al lettore una descrizione analitica sulla tipologia del contratto di lavoro di apprendistato, tema di grande attualità, viste le continue modifiche e riforme legislative fino all'emanazione del testo unico del 2011 e le ulteriori novità apportate dalla c.d. Riforma Fornero del 2012 e Job Acts del 2014.

INDICE

Capitolo Primo

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: NOZIONI E DEFINIZIONI GENERALI

1. Il contratto di apprendistato: quadro normativo di riferimento . - 1.1. Il Decreto legislativo n. 167/2011. - 1.2. La Riforma Fornero del 2012 e le novità in tema di apprendistato. - 1.3. Legge n. 78/2014

Capitolo Secondo

LA FORMAZIONE E LA RETRIBUZIONE DELL'APPRENDISTA

1. Le tipologie di apprendistato. - 2. Il contenuto formativo del contratto. - 3. La retribuzione dell'apprendista

Capitolo Terzo

IL RECESSO

1. Il recesso dal contratto di apprendistato. - 2. Il preavviso

Capitolo Quarto

LIMITI ALL'ASSUNZIONE

1. Il limite percentuale. – 2. Il calcolo.

Capitolo Quinto

REGIME SANZIONATORIO

1. Le violazioni all'obbligo formativo

Capitolo Primo

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: NOZIONI E DEFINIZIONI GENERALI

Sommario 1. Il contratto di apprendistato: quadro normativo di riferimento.
– 1.1. Il Decreto legislativo n. 167/2011. – 1.2. La Riforma Fornero del 2012 e le novità in tema di apprendistato. – 1.3. Legge n. 78/2014

1. Il contratto di apprendistato: quadro normativo di riferimento

Il contratto di apprendistato ha avuto nel nostro ordinamento un particolare *iter* normativo fino all'approdo del c.d. Testo Unico del 2011 ed alle successive riforme del 2012 e 2014.

Appare opportuno anzitutto evidenziare come il contratto di apprendistato trovi una sua “embrionale e originaria” disciplina nel codice civile, negli articoli 2130 e ss..

L'imprenditore che assume un tirocinante deve permettere al medesimo di frequentare i corsi per la formazione professionale; a questo obbligo, si accompagna quello di destinare l'apprendista solo ai lavori attinenti alla specialità professionale cui si riferisce il tirocinio (art. 2132 c.c.).

Andando a ritroso nel tempo pare opportuno evidenziare che la dottrina sul tema ha precisato che la legge organica del 1955, che negli anni '90 ancora regolava il contratto di apprendistato, era stata approvata in un quadro economico ove l'artigianato era il settore di produzione dominante e, di fatto, la principale modalità prevista per la formazione dei giovani lavoratori era il loro affiancamento al mastro artigiano.

Nel mutato assetto economico di fine millennio, anche le regole sui contenuti formativi dell'istituto sono state rinnovate, considerata la necessità di formare profili professionali destinati ai settori dell'industria e del terziario e di avviare i lavoratori a un mercato del lavoro che richiede adattabilità e aggiornamento costante. (Cordella, 2014, 6).

Secondo quanto precisato dalla legge n. 25/1955 (articolo 2) l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

L'apprendistato, secondo la stessa definizione data dall'art.2, l. n. 25/55, è un rapporto di lavoro speciale in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Affinché tale obiettivo possa essere raggiunto è necessario lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo.

Ne consegue che dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia) sia che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'impresa (Cass. 12.05.2000, n. 6134, in *Orient. Giur. Lav.* 2000, 983).

La legge assegna ai contratti collettivi il compito di disciplinare alcuni aspetti del rapporto, come ad esempio la durata, entro il limite massimo fissato dalla legge (5 anni), ed il monte ore da destinare alla formazione teorica.

L'impianto della menzionata legge n. 25/1955 venne poi modificato dalla legge 2 aprile 1968, n. 424, che ha introdotto, tra le altre cose, l'obbligo di ottenimento di un'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro per poter procedere alla stipula del contratto.

Con la legge n. 56 del 28 febbraio 1987, erano state previste anche per l'apprendistato le misure incentivanti legate alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro e, con i successivi protocolli d'Intesa del 1993 e del 1996, era stato esteso il campo di applicazione soggettivo e oggettivo dell'istituto, consentendo il suo utilizzo in tutti i settori produttivi per l'assunzione di lavoratori aventi sino a ventiquattro anni, o, in casi particolari, sino a ventisei anni, ovvero dei contratti stipulati nelle aree (obiettivi n. 1 e 2 del regolamento Cee n. 2081/93).

Il contratto di apprendistato può essere definito un **rapporto di lavoro a causa mista**; ciò in quanto unitamente al sinallagma contrattuale di prestazione lavorativa e retribuzione, vi è anche l'obbligo, in capo all'imprenditore, di impartire o di far impartire la formazione necessaria ai fini del raggiungimento di una qualifica professionale.

Tale concetto è stato confermato anche successivamente alle novità e modifiche introdotte nel 2003 dal decreto legislativo del 9 settembre n. 276, con l'individuazione, però, di tre differenti

tipologie di apprendistato a seconda delle finalità che lo stesso contratto si prefigge, ovvero:

- apprendistato qualificante per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- apprendistato specializzante per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Il **contratto di apprendistato** è un contratto di lavoro, a tempo indeterminato fin dall'origine, finalizzato alla formazione e all'accesso al mercato del lavoro da parte dei giovani.

Si tratta di un contratto peculiare ove quale l'attività lavorativa è accompagnata dall'obbligo formativo, sia sul posto di lavoro con la presenza del **tutor** aziendale, sia con la formazione di base, di regola fornita dalle Regioni.

In vigore del sopra menzionato D.Lgs. 276/2003 e in attesa che le Regioni disciplinassero e legiferassero compiutamente in materia di apprendistato, è rimasto in vigore il vecchio apprendistato, ovvero quello disciplinato dalla legge n. 25/1955 così come modificato dalla legge n. 196/1997 (c.d. legge Treu).

La convivenza delle due normative sopra citate ha, senza dubbio, creato diversi problemi operativi, tanto da disincentivare l'utilizzo di tale tipologia contrattuale.

Successivamente la legge 4 novembre 2010, n. 183, ovvero il meglio noto e conosciuto Collegato lavoro (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale 29 novembre 2010, n. 262 Supplemento Ordinario n. 243) ha previsto all'art. 46 una delega al governo da esercitare entro 24 mesi dall'entrata in vigore della legge in materia di apprendistato.

Alla luce della delega menzionata è stato pubblicato il c.d. Testo Unico in materia di apprendistato, ovvero il D.Lgs. n. 167 del 14 settembre 2011 entrato in vigore il 25 ottobre 2011.

1.1. Il Decreto legislativo n. 167/2011

Il Decreto Legislativo del 14 settembre 2011 n. 167 è la disciplina di riferimento per la tipologia contrattuale del rapporto di apprendistato.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 **sono stati abrogati**:

- la legge 19 gennaio 1955, n. 25;
- gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;
- l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;
- gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tale testo unico ha mantenuto la previsione, già introdotta con la legge del 2003, delle tre differenti tipologie di apprendistato, ovvero:

1) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: utilizzato in tutti i settori di attività anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico;

2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico professionale;

3) apprendistato di alta formazione e di ricerca: destinatari sono i soggetti tra i 18 ed i 29 anni e può essere utilizzato per il conseguimento di diplomi di istruzione superiore, di titoli di studio universitari, compresi i dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore o per il praticantato nell'ambito di professioni ordinistiche.

Il decreto legislativo n. 167/2011 all'articolo 1 definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani.

La finalità occupazionale è legata a quella formativa che fa dell'apprendistato un contratto a natura mista.

Infatti in tale contratto lo scambio viene realizzato non solo tra il lavoro e la retribuzione ma anche tra il lavoro, la retribuzione e la formazione dell'apprendista.

Proprio in ragione di tale funzione economico – sociale viene giustificata la disciplina del contratto di apprendistato per quanto concerne gli incentivi economici e normativi.

Recente giurisprudenza (Trib. Prato 11 aprile 2012) ha precisato che il contratto di apprendistato si configura come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato fin dall'origine caratterizzato, essenzialmente, dalla causa mista e dalla facoltà del datore di lavoro di recedere dal rapporto ex art. 2118 c.c. alla scadenza del termine dell'attività formativa.

Qualora il lavoratore abbia già in precedenza effettuato, preso la medesima azienda, le mansioni tipiche della qualifica che il contratto successivo punta a far ottenere allo stesso lavoratore, residua nel contratto la sola funzione economico sociale propria dell'ordinario contratto di lavoro subordinato, ossia lo scambio fra l'erogazione di energie psico-fisiche e la retribuzione.

In tal caso, il rapporto di lavoro deve essere qualificato *ab origine* come un rapporto di lavoro a subordinato ordinario a tempo indeterminato

Vi è, inoltre, da precisare che l'articolo 7 del testo unico sull'apprendistato prevede la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità; in tale ipotesi non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto e nemmeno sono individuati limiti di durata. (Rinaldi, 2013).

Il contratto di apprendistato, a prescindere dalla tipologia utilizzata, deve sempre essere accompagnato dal **piano formativo individuale**, ovvero da un documento ove deve essere individuato il percorso di formazione che l'apprendista dovrà seguire, oltre alle modalità mediante cui lo stesso sarà attuato durante il rapporto di lavoro.

Nel caso in cui vi sia omessa oppure parziale erogazione della formazione, l'articolo 7 del testo unico del 2011 prevede, a carico del datore di lavoro, una sanzione di natura amministrativa, che consiste nell'obbligo di versare la differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal prestatore di lavoro al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di ogni altra sanzione per omessa contribuzione (Rinaldi, 2013).

L'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei

prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e 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.

1.2. La Riforma Fornero del 2012 e le novità in tema di apprendistato

La riforma del mercato del lavoro del 2012, ovvero la legge n. 92/2012 (meglio nota Riforma Fornero) ha apportato delle modifiche al citato decreto legislativo n. 167/2011.

In particolare la Riforma Fornero è intervenuta sulla:

- **durata**, stabilendo che il contratto di apprendistato deve avere una durata minima di 6 mesi, ad eccezione dei contratti per lavori stagionali;
- **percentuale di assunzione**: a partire dalla data del 1 gennaio 2013 il datore di lavoro può assumere direttamente o indirettamente (tramite agenzie di somministrazione) un numero di apprendisti che non può andare oltre il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate in servizio presso il datore stesso (il rapporto 1 a 1 resta in vigore per coloro che hanno meno di 10 addetti).

Il datore di lavoro che non ha addetti qualificati, oppure ne ha in numero inferiore a 3, non può assumere più di 3 apprendisti.

L'assunzione di nuovi apprendisti è inoltre subordinata alla stabilizzazione del 30% degli apprendisti dipendenti dello stesso datore nei 36 mesi precedenti alle nuove assunzioni, a meno che il rapporto non si sia concluso per dimissioni, licenziamento per giusta causa o fallimento del periodo di prova.

La percentuale del 30% salirà al 50% a partire dal 18 luglio 2015.

Nei casi in cui tutti gli apprendisti non vengano confermati, il datore potrà assumere un solo apprendista, mentre la violazione delle disposizioni suddette prevede la trasformazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato (a tempo indeterminato) sin dal momento della sua costituzione.

Queste disposizioni non valgono per i datori di lavoro con meno di 10 addetti.

I contratti già stipulati e incompatibili con la nuova normativa cessano di esistere decorsi 12 mesi dalla stipulazione;

- **L'ASPI** per gli apprendisti, purchè siano verificati i giusti requisiti: un minimo di contributi versati nei 2 anni precedenti alla richiesta e 1 anno almeno di contributi contro la disoccupazione. In caso di cessazione del rapporto di lavoro (non per dimissioni) il datore di lavoro deve farsi carico del 50% della mensilità iniziale dell'ASPI per i 12 mesi di anzianità aziendale degli ultimi 3 anni.
- applicazione della disciplina del contratto di apprendistato durante il periodo di preavviso in caso di recesso ex art. 2118 c.c., al termine del periodo di formazione;
- possibilità di ricorso all'apprendistato anche mediante somministrazione a tempo determinato;
- innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati;

L'art. 2 della legge n. 99/2013 propone misure finalizzate a fronteggiare la grave crisi occupazionale che coinvolge, soprattutto i giovani.

L'apprendistato professionalizzante è definito "modalità tipica di entrata dei giovani nel mercato del lavoro": entro il 30 settembre 2013 la Conferenza Stato – Regioni dovrà adottare linee guida volte a disciplinare l'apprendistato professionalizzante (è stato tolto il riferimento al 31 dicembre 2015 ed alle micro imprese, piccole e medie imprese come individuate dalla raccomandazione della Commissione Europea del 6 maggio 2003), anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica (ossia, quella di base e trasversale per un massimo di 40 ore annue) (Rinaldi, 2012, 62).

1.3. Legge n. 78/2014

In data 3 dicembre 2014 è stata approvata dal Senato, in via definitiva, la legge delega del c.d. Jobs act, così come modificata dalla Camera dei Deputati in data 25 novembre 2014, che dovrà, quindi, essere solo pubblicata nella Gazzetta Ufficiale.

Da gennaio 2015, quindi, sarà operativo il nuovo contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio per tutti i neo assunti.

Vi sarà il riordino delle forme contrattuali e dei rapporti di lavoro ed il superamento delle collaborazioni per arrivare alla forma di lavoro a