

Capitolo 8

CASI PARTICOLARI DI APPRENDISTATO

In alcuni **casi** e per **specifici settori produttivi** la disciplina dell'apprendistato presenta delle regole particolari che si discostano dalle previsioni del testo unico.

8.1 Imprese artigiane

Nel descrivere i **limiti dimensionali** dell'impresa per poter assumere con contratto di apprendistato abbiamo citato la regola specifica per le imprese artigiane.

Vediamo ora di dettagliare meglio alcuni aspetti.

Il **numero complessivo** di apprendisti che possono essere assunti della imprese artigiane non è soggetto alla disciplina ordinaria ma a quella speciale **contenuta nell'art. 4 della legge 8.8.1985, n. 443**.

La legge stabilisce il numero massimo di dipendenti che può avere un'impresa artigiana e, in questo ambito, definisce anche il tetto massimo di utilizzo degli apprendisti; il **superamento di queste soglie fa perdere la qualifica di impresa artigiana** (rinviamo al paragrafo "Campo di applicazione"). Nella Tabella successiva proponiamo uno schema riassuntivo:

| IMPRESA ARTIGIANA: LIMITI DIMENSIONALI E NUMERO DI APPRENDISTI |
|--|
| Impresa che non lavora in serie |
| - massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti che non devono essere più di 9 |
| - il numero è elevabile fino a 22, a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti |
| Impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata |
| - massimo 9 dipendenti, compresi gli apprendisti, che non devono essere più di 5 |
| - il numero massimo è elevabile fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. |
| Impresa nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura |
| - massimo 32 dipendenti, compresi gli apprendisti |
| - il numero massimo è elevabile fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti |
| Impresa di trasporto |
| - massimo 8 dipendenti |
| Imprese di costruzioni edili |
| - massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti |
| - il numero massimo è elevabile fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. |

La stessa norma stabilisce alcuni criteri di computo dei predetti limiti:

1. gli apprendisti che hanno ottenuto la qualifica e sono stati mantenuti in servizio dall'impresa artigiana non sono computati tra i dipendenti per un periodo di due anni. Analogo criterio (non computo del dipendente) si applica per i lavoratori a domicilio, ma solo a condizione che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana;

2. non sono computati i portatori di handicap fisici, psichici o sensoriali;
3. i familiari dell'imprenditore, anche se partecipanti all'impresa familiare (disciplinata dall'art. 230 *bis* del codice civile), sono computati solo qualora svolgano la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;
4. sono computati i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana, ma da questo numero deve essere detratta un'unità;
5. i dipendenti ordinari sono computati integralmente.

IMPRESE ARTIGIANE, ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE E TUTOR

Ministero del lavoro - Nota 5 giugno 2009, n. 49 (prot. n. 25/1/0008303)

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - apprendistato professionalizzante - associato in partecipazione e attività di tutor.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità, per l'associato in partecipazione nelle imprese artigiane ed in quelle con meno di quindici dipendenti, di affiancare l'apprendista come tutor.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Occorre anzitutto ricordare che, secondo l'attuale disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante, la formazione del lavoratore può essere declinata secondo diversi percorsi individuati dalle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano "d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale [...]" ovvero dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali ai sensi, rispettivamente, del comma 5 e dei commi 5 bis e 5 ter dell'art. 49 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel primo caso il comma 5 del citato art. 49 introduce, fra i criteri e principi direttivi che devono informare la regolamentazione delle Regioni, anche quello relativo alla "presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate"; nel secondo caso, con specifico riferimento ai percorsi di formazione esclusivamente interna previsti dal comma 5 ter, il Legislatore ha lasciato ancor più spazio alla contrattazione collettiva ed agli enti bilaterali, esonerandoli dal rispetto degli stessi principi e criteri direttivi.

Ciononostante l'attività del tutor rimane, nei suoi tratti fondamentali, quella descritta dal D.M. 28 febbraio 2000 secondo il quale "il tutore aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro". Il tutor è inoltre tenuto a collaborare con la struttura di formazione esterna all'azienda allo scopo di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e ad esprimere le proprie valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro, avendo cura di creare e presidiare le condizioni affinché il percorso di apprendistato possa concludersi con il positivo inserimento del giovane all'interno dell'impresa e con lo sviluppo delle competenze che gli consentono di ricoprire efficacemente un ruolo professionale.

In ragione di tali attività, lo stesso D.M. stabilisce sia i requisiti che il tutor deve possedere per poter rivestire tale ruolo (possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa), sia la tipologia di rapporto che lo stesso intrattiene con l'impresa. In particolare è stabilito che le funzioni di tutore possono essere svolte:

- da un lavoratore qualificato designato dall'impresa;
- nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare coadiuvante.

continua

- segue - IMPRESE ARTIGIANE, ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE E TUTOR

In assenza di diverse indicazioni contenute nella disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante dettata dalle Regioni, ai sensi del citato comma 5 dell'art. 49 del D. Lgs. n. 276/2003 ovvero dalle parti sociali ai sensi dei commi 5 e 5 bis dello stesso articolo, si ritiene che le indicazioni del D.M. 28 febbraio 2000 non possano essere disattese, in quanto necessarie a garantire che il tutor possa partecipare, nel senso anzidetto, al percorso formativo dell'apprendista e sia in possesso di quelle competenze che, pur nel nuovo assetto della formazione in apprendistato, risultano necessarie per poter rappresentare un punto di riferimento per lo stesso apprendista durante tutto il rapporto di lavoro.

Ciò premesso, ferme restando le specifiche indicazioni dettate al riguardo dalle Regioni o dalla contrattazione collettiva, non si ritiene pertanto compatibile il rapporto di associazione in partecipazione con il ruolo di tutor, dovendosi fare riferimento a quanto già indicato dal citato D.M. 28 febbraio 2000.

8.1.1 Durata dell'apprendistato

Per il settore artigiano, il limite di durata massima del contratto **può arrivare a 5 anni**, ma solamente per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento, in relazione ai profili professionali "*caratterizzanti la figura dell'artigiano*". In sostanza l'estensione a 5 anni **si applica a mansioni di tipo artigianale**, anche nel caso in cui queste siano regolate da CCNL diversi da quello proprio del settore.

Pertanto, la contrattazione collettiva di settore dovrà definire la durata massima del rapporto professionalizzante, nel limite dei 3 anni, e, in aggiunta a questa definizione, dovrà individuare le qualifiche per le quali può applicarsi una durata superiore ai 3 anni e inferiore a 5 anni.

8.1.2 Qualifica di maestro artigiano

L'art. 4, co. 4, del Testo Unico prevede che le Regioni 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, prassi già operativa in alcune realtà locali, come nella Provincia di Trento dove è stato istituito il titolo di maestro artigiano per favorire l'acquisizione di una particolare qualificazione professionale e la trasmissione delle conoscenze del mestiere.

8.2 Distacco

Un'apprendista può essere distaccato presso un altro datore di lavoro? In linea di massima la risposta è affermativa purché il distacco rispetti tutti i requisiti previsti dalla legge (art. 30, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, come modificato dall'art. 7, D.Lgs. 6.10.2004, n. 251) e purché lo spostamento del lavoratore non deve pregiudicare l'attuazione degli obblighi formativi dell'apprendista.

Col distacco il datore di lavoro (distaccate) resta titolare del rapporto di lavoro e di tutti gli adempimenti normativi e economici previsti dal contratto.

Ciò significa che rimane in capo allo stesso distaccante l'obbligo di eseguire il percorso formativo previsto nel piano formativo individuale, con conseguente obbligo in capo al distaccatario di permettere all'apprendista l'espletamento dei suoi doveri.

REQUISITI DI LEGITTIMITÀ DEL DISTACCO

- sussistenza di un interesse del distaccante
- Temporaneità del distacco
- Consenso del lavoratore (solo per trasferimenti oltre 50kk)

8.3 Somministrazione di manodopera

In base a quanto previsto dall'art. 2, co. 3, del Testo unico, dal 1° gennaio 2013 è possibile assumere attraverso Agenzie per il lavoro apprendisti ma solo con contratto di apprendistato in somministrazione a tempo indeterminato (cd staff leasing).

Tale specifica indicazione è stata introdotta dalla legge 92/2012 e successivamente anche Il Ministero del lavoro ha confermato l'inapplicabilità di quelle disposizioni contrattuali che avevano introdotto una disciplina in parte diversa (Min. lav., circ. 21.1.2013, n. 5), e secondo noi riferibile all'Accordo in materia di apprendistato professionalizzante in somministrazione, siglato tra Assolavoro e parti sindacali, del 5 aprile 2012 che aveva ammesso la possibilità del ricorso all'apprendistato anche nell'ambito della somministrazione a termine.

Dunque, l'Agenzia per il lavoro, datore di lavoro, assume a tempo indeterminato l'apprendista e lo invia in missione presso un utilizzatore a tempo indeterminato. Durante il periodo formativo stabilito nella missione (e condiviso con l'utilizzatore e pertanto riportato nel contratto di somministrazione) si sviluppa il percorso formativo dell'apprendista previsto nel piano formativo, redatto in collaborazione tra azienda utilizzatrice, Agenzia per il lavoro e apprendista.

Poiché, come abbiamo ricordato, il contratto di apprendistato in somministrazione rientra nelle ipotesi di staff leasing, pare utile ricordare la lettera i-ter) dell'art. 20 comma 3 del D.Lgs. 276/2003 che ricorda che la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa "in tutti i settori produttivi, in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato".

Come per tutti i contratti di somministrazione stipulati ex art. 20, comma 3 del D.Lgs. 276/2003, anche gli apprendisti in somministrazione non si computano nei limiti quantitativi, qualora previsti dalla contrattazione collettiva.

Le aziende che assumono apprendisti in somministrazione potrebbero, inoltre, beneficiare dei fondi di settore per la formazione dei lavoratori in somministrazione.

8.4 Settore turismo

Il Testo Unico sull'apprendistato, pur affermando in generale il principio che l'apprendistato è un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ha riconosciuto **una specifica eccezione per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali**. Per queste aziende, infatti, la riforma sancisce espressamente la possibilità di assumere apprendisti con contratti a termine, secondo le condizioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro. L'istituto per il settore turismo è disciplinato dall'accordo collettivo del 17 aprile 2012 in relazione all'apprendistato professionalizzante.

L'apprendistato stagionale nel turismo dovrà tuttavia essere esercitato nel rispetto di alcuni limiti e condizioni.

Limiti all'assunzione – La facoltà di **assumere a tempo determinato** l'apprendista potrà essere esercitata **entro 48 mesi** di calendario dalla data della prima assunzione; solo entro questo termine, quindi, sarà utilizzabile l'apprendistato.

Diritto di precedenza – Agli apprendisti che hanno svolto una stagione presso l'impresa stagionale spetta il diritto di **precedenza nell'assunzione presso la stessa impresa** per la stagione successiva; le modalità di esercizio sono le stesse previste per i lavoratori in possesso di una qualifica.

A tale proposito la disciplina collettiva vigente nel turismo prevede che il diritto di precedenza si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro e deve essere esercitato per iscritto entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro. Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori licenziati dalla stessa azienda per giusta causa.

Computo della durata – Devono essere conteggiati nel periodo di durata massima del contratto le **eventuali prestazioni di breve durata svolte tra una stagione e l'altra**; pertanto, anche durante questi periodi si applicherà la disciplina dell'apprendistato.

Formazione – Durante i periodi di **lavoro stagionale dovrà essere comunque adempiuta l'obbligazione formativa** che comunque dovrà svolgersi riproporzionando il monte delle ore dedicate e previste per gli apprendisti ordinari in base alla durata del rapporto.

Tale monte ore varia, in funzione dei livelli di inquadramento, per quanto riguarda la formazione tecnico professionale e specialistica (con una riduzione riconosciuta in favore delle imprese che si avvalgono dell'ente bilaterale per la verifica del piano formativo).