

Capitolo 1

NATURA, CAUSA E LIMITI ALL'UTILIZZO DELL'APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un rapporto di lavoro di tipo speciale di natura subordinata che ha lo scopo di **garantire al lavoratore un'occupazione retribuita** e nel contempo **l'acquisizione di una qualificazione** attraverso un determinato percorso formativo.

Disciplinato per la prima volta dall'art. 2130 e segg. del codice civile, la prima disciplina organica è ad opera della legge 19 gennaio 1955, n. 25. Si assiste soprattutto per la prima volta ad un tentativo di dare una regolamentazione all'aspetto formativo. Infatti la legge 25/1955 contiene una regolamentazione dell'attività formativa, che deve essere realizzata mediante **l'alternanza tra addestramento pratico e momenti di formazione teorica**, definiti complementari, da svolgersi fuori del luogo di lavoro. L'altro aspetto rilevante è quello dell'istituzione dei benefici contributivi connessi al contratto di apprendistato.

La legge Treu del 1997 compie la svolta verso le odierne tendenze e introduce regole più stringenti e specifiche per garantire il percorso formativo attraverso:

- la previsione di una formazione esterna affidata alle Regioni la cui inosservanza incide direttamente e negativamente sul diritto agli incentivi contributivi;
- un monte ore di formazione esterna pari a 120 ore annue;
- il principio dell'alternanza tra formazione sul lavoro e formazione esterna all'impresa;
- la distinzione tra formazione base/trasversale di competenza pubblica e formazione professionale legata alla specifica qualifica da acquisire.

Con la legge Biagi e il successivo decreto attuativo 276/2003 nasce la **ripartizione dell'apprendistato nelle tre tipologie**: apprendistato per il diritto dovere di istruzione e formazione, apprendistato professionalizzante, apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario o percorsi di alta formazione.

Malgrado l'introduzione di alcune flessibilità rispetto al disegno della legge Treu l'apprendistato non decolla come sarebbe dovuto accadere, anche per il difficile intreccio tra disciplina contrattuale e discipline regionali. Soprattutto l'inerzia legislativa di alcune regioni e il sovrapporsi delle competenze regionali in materia formativa con i principi dettati dallo stato rendono l'istituto di difficile attuazione e di complessa realizzazione pratica per i datori di lavoro.

L'intervento del **Testo unico sull'apprendistato** dal 2011 con il **D.Lgs. 167/2011** cerca di ovviare diversi di questi impedimenti pur mantenendo di fatto la tripartizione dei percorsi formative e in particolare:

1. **concentra la fonte regolatrice del principale percorso (il professionalizzante) nella contrattazione collettiva**, mantenendo un ruolo alle regioni, ma eventuale nell'apprendistato professionalizzante;
2. **nell'apprendistato qualificante per i minorenni il ruolo delle regioni continua ad essere centrale** e indispensabile per poter realizzare questa tipologia;
3. il Testo unico poi **ammette l'instaurazione del contratto per i praticanti degli studi professionali**, l'utilizzo del contratto **per il lavoratori in mobilità** (senza limiti di età), estende **l'apprendistato anche nel pubblico impiego** e, infine, riconosce la possibilità di utilizzare il contratto **nell'ambito della somministrazione di lavoro**.

La recente legge Fornero di riforma del mercato del lavoro ha solo apportato alcuni correttivi alla disciplina del Testo unico, allargando la platea degli apprendisti in forza, ma restringendo la possibilità di assunzione alla conferma in servizio di una certa percentuale di apprendisti.

Dal punto di vista della formazione la **legge 99/2013**, nel ritoccare alcune disposizioni del Testo unico allo scopo di semplificare alcuni passaggi, ha imposto, dal 1° ottobre 2013, l'obbligo di redigere il piano formativo per l'apprendistato professionalizzante, **solo limitatamente agli aspetti tecnico professionali da acquisire in azienda**.

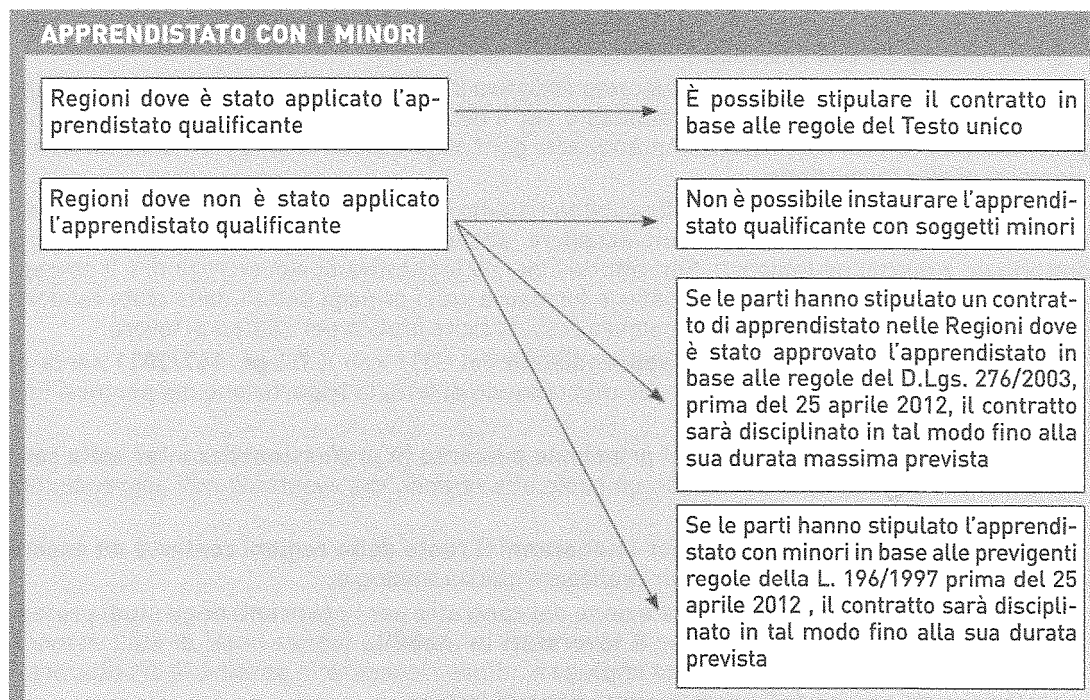
1.1 Disciplina e fonti

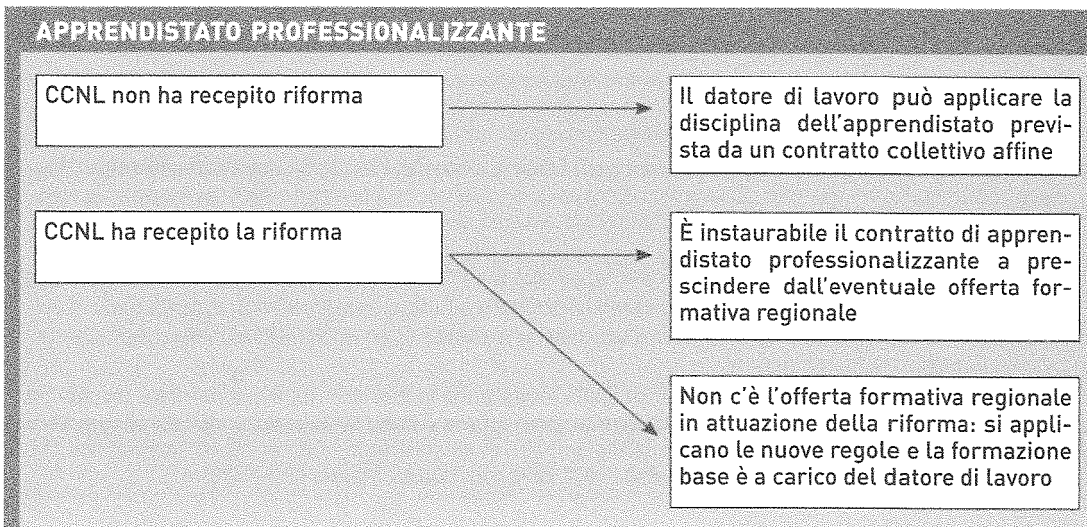
Dal 25 ottobre 2011 il contratto di apprendistato è disciplinato dal D.Lgs. 167/2011 e successive modificazioni che rappresenta il testo unico sull'apprendistato (d'ora in avanti Testo unico) avendo abrogato tutte le norme precedenti su cui si poggiava la relativa disciplina: legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tuttavia lo stesso D.Lgs. 167/2011 rimanda alla data del 25 aprile 2012 l'entrata in vigore a regime delle nuove regole, applicabili però ai contratti di apprendistato stipulati da tale data in poi.

Ciò comporta che alcune delle precedenti norme abrogate continuino ad esplicare gli effetti sui contratti di apprendistato conclusi dalle parti entro il 25 aprile 2012.

Stante il particolare meccanismo messo in atto dal D.Lgs. 276/2003 di fatto l'apprendistato in alcuni casi è regolato (sempre per i contratti stipulati prima del 25 aprile 2012) dalla legislazione regionale e/o dai contratti collettivi nazionali, in vigore prima di tale data.





1.2 Natura del contratto di apprendistato

L'apprendistato è un **contratto di lavoro subordinato di tipo speciale**, perché basato sulla coesistenza di in un ordinario rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato e di un rapporto di formazione (art. 1, Testo unico apprendistato).

La riforma Fornero (legge n. 92/2012), all'articolo 1 co. 1 lett. b), individua come obiettivo quello di **valorizzare l'apprendistato come "modalità prevalente" di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**. Questo obiettivo in concreto viene perseguito con l'abrogazione del contratto di inserimento e concentrando sull'apprendistato la funzione contrattuale di inserire i giovani nel modo del lavoro dando loro in contemporanea i necessari strumenti formativi.

Il Testo unico ha definitivamente e formalmente attribuito al contratto la natura di rapporto a tempo indeterminato ponendo fine ad un dibattito che si era manifestato negli anni precedenti.

NATURA E APPLICAZIONE DELL'APPRENDISTATO

Prima dell'approvazione del Testo Unico, era pacifico che all'apprendistato non si dovessero applicare le norme sul contratto a termine contenute nel D.Lgs. 368/2001: lo stesso art. 10, co. 1, D.Lgs. n. 368/2001, include i rapporti di apprendistato tra i contratti non rientranti nel campo di applicazione del decreto.

Tuttavia, questa esclusione non era considerata sufficiente per decidere se l'apprendistato doveva essere qualificato come uno speciale rapporto a termine, oppure come un rapporto a tempo indeterminato.

Diverse norme infatti definivano la fase di passaggio dal periodo di apprendistato al periodo successivo come una "trasformazione" a tempo indeterminato del rapporto (v. l'art. 21, co. 6, Legge n. 56/1987, e l'art. 4bis, co. 5, D.Lgs. n. 181/2002).

Anche dopo l'emanazione della legge Biagi (artt. 47, 48 e 49 D.Lgs. n. 276/2003) si è aperto maggiormente il fronte di chi riteneva il contratto come una tipologia del contratto a termine [facendo leva sul tenore letterale delle norme che parlavano di - con riferimento a ciascuna delle tre tipologie di con-

continua

- segue - NATURA E APPLICAZIONE DELL'APPRENDISTATO

tratto – di “durata del contratto” di apprendistato), contro quello di chi in dottrina e in giurisprudenza considerava sbagliata questa ricostruzione. Lo stesso Ministero del Lavoro, interpellato al riguardo, riconobbe una diversa natura al contratto (Ministero del Lavoro, risposta a interpello n. 79/2009).

I detrattori della tesi del contratto a termine mettevano in evidenza che la presenza della disdetta impedisce di considerare l'apprendistato come un rapporto a termine: se il contratto avesse una propria autonomia scadenza, dovrebbe interrompersi automaticamente, senza la necessità di comunicare la disdetta.

Tale ricostruzione è stata confermata in sede giurisprudenziale, anche dalla stessa Corte Costituzionale, con la sentenza n. 169 del 28.11.1973, dove aveva sostenuto che l'apprendistato doveva essere assimilato a un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, sulla base di ciò, aveva riconosciuto la piena applicabilità a tale rapporto della Legge n. 604/1966 (la disciplina limitativa dei licenziamenti individuali).

In un'epoca più recente, dopo l'emanazione della legge Biagi la giurisprudenza di merito è tornata ad occuparsi della questione, giungendo alla stessa conclusione: il contratto di apprendistato deve essere considerato come un contratto a tempo indeterminato, al cui interno c'è un periodo di formazione che ha una durata determinata (Tribunale Milano 13.8.2002 e Tribunale Milano 17.6.2005).

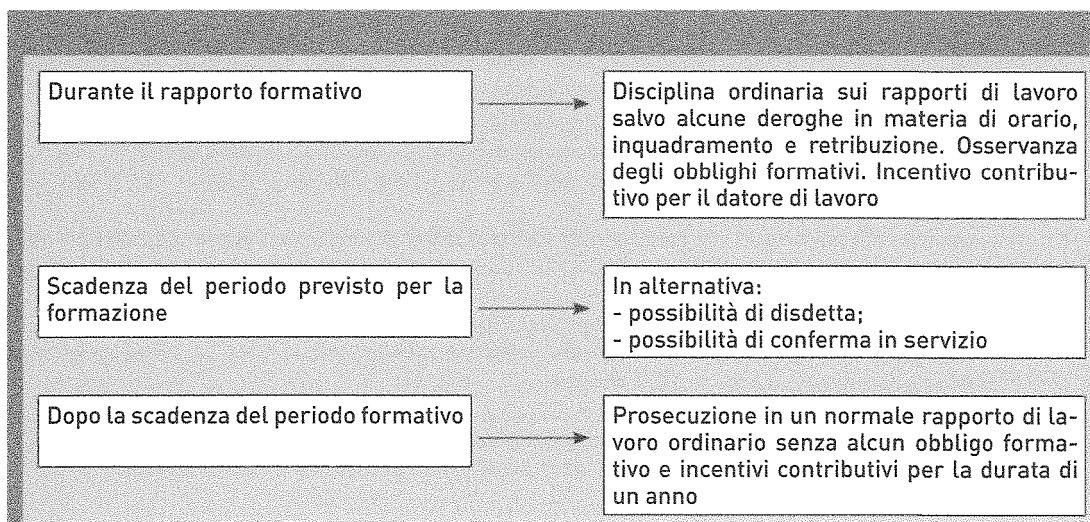
1.3 Causa del contratto

Mentre la causa di un rapporto di lavoro ordinario è lo scambio di lavoro con retribuzione, nel rapporto di apprendistato lo scambio è più complesso: infatti il datore di lavoro deve pagare la **retribuzione**, e nel contempo impartire al lavoratore la **formazione** necessaria all'acquisizione della professionalità richiesta dalle mansioni svolte.

D'altro lato sul lavoratore non grava solo il dovere di obbedienza e diligenza, ma è tenuto anche a partecipare alle attività formative.

Per questo motivo il contratto viene comunemente ricondotto nella categoria dei **c.d. contratti “a causa mista”**.

Lo **schema generale del contratto di apprendistato** prevede momenti e discipline differenti a seconda della fase in cui esso si trova:



1.4 Campo di applicazione

L'utilizzo del contratto di apprendistato è ammissibile in tutti i settori di attività.

Per quanto riguarda i lavoratori destinatari, l'unico limite individuato dalla legge è legato ad una determinata età variabile a seconda della tipologia specifica del contratto di apprendistato (v. più avanti sotto "Formazione dell'apprendista").

Il Testo unico **estende quindi anche al settore della pubblica amministrazione** l'istituto dell'apprendistato professionalizzante e per alta formazione. La disciplina applicabile è la stessa prevista per la generalità dei datori di lavoro.

L'unica differenza con il settore privato è contenuta nell'art. 7, co. 8, del Testo Unico. È prevista infatti l'emanazione di un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (da emanarsi su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Lavoro) al fine di disciplinare il reclutamento e l'accesso degli apprendisti al lavoro pubblico. Il decreto dovrà essere approvato entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del Testo Unico, e potrà essere emanato solo dopo aver sentito le parti sociali e la Conferenza unificata.

1.5 Limiti quantitativi

L'art. 1, c. 16, L. 92/2012, ha stabilito che, dal 2013, per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti, il **rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati è fissato nella misura di 3 a 2**, al posto del precedente rapporto di 1/1 (numero complessivo: assunti direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie per il lavoro). Il rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

Caso	Fino a 31.12.2012	Assunzioni dal 1° gennaio 2013
Numero massimo di apprendisti che possono essere assunti (anche in somministrazione a tempo indeterminato)	Tutti i datori: massimo il 100% delle maestranze specializzate e qualificate che sono in servizio presso il datore	Datore da 10 dipendenti in su: 3 apprendisti ogni 2 qualificati Datore fino a 9 dipendenti: massimo un apprendista per ogni lavoratore qualificato
Datore che non ha lavoratori qualificati o che ne ha meno di 3	Può in ogni caso assumere un massimo di 3 apprendisti	

La **verifica dell'organico** deve essere effettuata all'atto dell'assunzione di ogni singolo apprendista (INPS, n. 22/2007). Il Ministero del lavoro (circ. 21.1.2013, n. 5) ha precisato quanto segue:

1) qualora il datore di lavoro possa disporre, per esempio, di 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è possibile assumere 3 apprendisti ($10 : 2 \times 3 = 15$);

continua

- segue -

- 2) si tratta di un incentivo all'utilizzo di tale tipologia contrattuale che trova applicazione esclusivamente per le imprese di medie o grandi dimensioni - dalle 10 unità in poi - e solo a partire dal 1° gennaio 2013. Resta infatti confermato, "per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità", il precedente rapporto del 100% fra maestranze specializzate e qualificate e apprendisti;
- 3) il limite ("100% delle maestranze specializzate e qualificate") è legato alla necessità di garantire una adeguata formazione e affiancamento del lavoratore, e pertanto sono computabili lavoratori comunque rientranti nella stessa impresa, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista;
- 4) possono essere considerate "maestranze specializzate e qualificate", ai fini dell'individuazione dei limiti numerici, anche i soci o i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitudine, sempreché siano in possesso di adeguate competenze;
- 5) al fine di accertare il possesso di tali competenze è sufficiente verificare in via alternativa che tale personale abbia i requisiti richiesti per rivestire la qualità di tutor o referente aziendale, ovvero sia in possesso di una qualifica o specializzazione attribuita da un datore di lavoro in forza di precedente rapporto di lavoro subordinato in applicazione di un contratto collettivo.

La violazione dei limiti numerici comporta per le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti alla conversione in rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La "trasformazione" dei rapporti tuttavia, visto che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, darà luogo:

1. ad azioni di recupero contributivo sulla contribuzione ordinaria anziché ridotta (senza applicazione però della sanzione di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. n. 167/2011 ricollegabile esclusivamente a un inadempimento sul piano formativo);
2. all'impossibilità, da parte del datore, di recedere senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo, ferma l'applicazione delle "consuete" sanzioni di carattere amministrativo.

1.5.1 Limiti dei CCNL

L'eventuale violazione di limiti numerici introdotti dalla contrattazione collettiva ma che non si concretizzano nella violazione dei limiti legali, non potrà avere effetti sul piano sanzionatorio, dando luogo a una "trasformazione" dei relativi rapporti di lavoro. Tali clausole limitatrici, avendo valenza esclusivamente "obbligatoria", potranno infatti determinare effetti esclusivamente sul piano della violazione contrattuale per le aziende iscritte alle organizzazioni firmatarie del relativo contratto collettivo.

1.5.2 Limiti per le imprese artigiane

In base a quanto disposto dalla legge 443/1985, confermata dal Testo unico, i limiti quantitativi degli apprendisti utilizzabili è così articolato a seconda della natura dell'attività esercitata:

Tipo di impresa	Numero massimo di dipendenti
Impresa che lavora in serie, non del tutto automatizzata	9, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5, oppure 2, purché le unità aggiuntive siano apprendisti

continua

- segue -

Impresa che non lavora in serie	18, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9, <i>oppure</i> 22, purché le unità aggiuntive siano apprendisti
Impresa di lavorazioni artistiche, tradizionali e di abbigliamento su misura	32, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16
Impresa di trasporto	8
Impresa di costruzione edile	10, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5

1.6 Obbligo di stabilizzazione

L'assunzione con contratto di apprendistato è condizionata quanto al se e quanto al numero di apprendisti assumibili dal fatto che il datore di lavoro **abbia o meno confermato in servizio una certa percentuale di apprendisti** (art. 2, Testo unico). Si tratta della cosiddetta stabilizzazione.

La legge (Testo unico integrato dalla legge 92/2012) prevede, per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti un minimo di conferme per stabilizzazione, così determinato:

- a. triennio dal 18 luglio 2012 al 18 luglio 2015: almeno il **30%** degli apprendisti cessati nei 36 mesi precedenti;
- b. a partire dal 18 luglio 2015: almeno il **50%** degli apprendisti cessati nei 36 mesi precedenti.

Si tratta di un **periodo mobile**, con conseguente necessità di effettuare la verifica prima di ogni singola nuova assunzione con apprendistato; sono **esclusi** dal calcolo per la stabilizzazione i rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Qualora non sia rispettata la percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli **apprendisti assunti in violazione ai predetti limiti** (legali ovvero, qualora non applicabili, contrattuali) **sono considerati lavoratori ordinari a tempo indeterminato**.

La circolare 5/2013 richiama i principi evidenziati nella precedente circolare 18/2012, con la sola puntualizzazione che non si è evidentemente soggetti a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico, nei casi in cui il datore di lavoro non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a "scadenza" nessun apprendista.

Inoltre un altro profilo di inapplicabilità dell'obbligo di stabilizzazione riguarda le attività stagionali. Infatti vincoli connessi con la percentuale di stabilizzazione non possano ritenersi applicabili alle attività stagionali, tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale (Min. lav., interpello 4/2013).

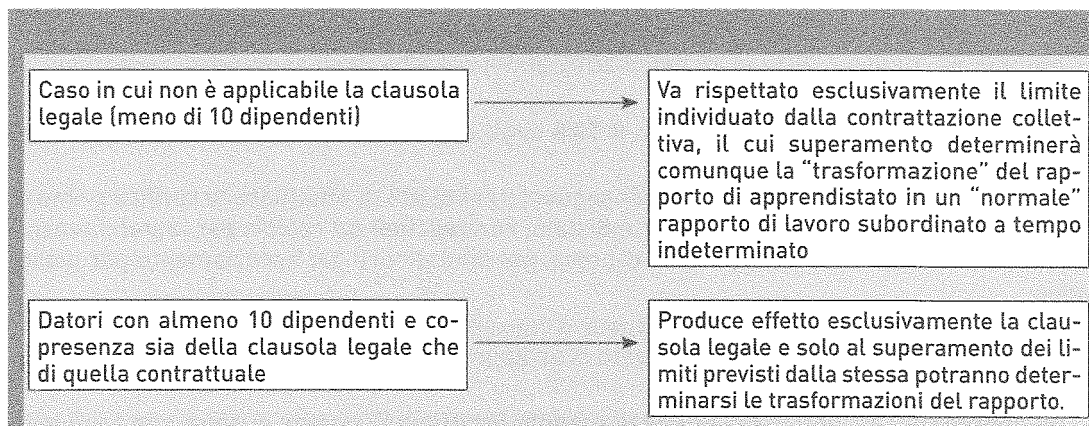
AD ESEMPIO (MIN. LAVORO CIRC. 18/2012):

1. Datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 4 apprendisti su 8 (il 50%): può assumere nuovi apprendisti entro i limiti fissati dalla D.Lgs. 167/2011;
2. Datore di lavoro che ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, 2 apprendisti su 8 (il 25%): possibilità di assumere tre apprendisti (due già confermati più 1), entro i limiti fissati dalla D.Lgs. 167/2011;
3. Datore di lavoro che non ha stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, nessun apprendista: possibilità di assumere un solo apprendista, entro i limiti fissati dalla D.Lgs. 167/2011.

Per le aziende con **almeno 10 dipendenti**, qualora sia presente anche una eventuale limitazione stabilita dal contratto collettivo, produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla L. 92/2012 (Min. lav. circ. 18, del 18.7.2012). Pertanto, la sanzione consistente nella trasformazione del contratto, risulterà applicabile solo al superamento dei limiti fissati dalla legge.

Nei casi in cui non possa trovare applicazione la stabilizzazione "legale" (per le aziende con meno di 10 dipendenti) andrà rispettato il limite individuato dalla contrattazione collettiva (Min. lav. circ. 18.7.2012, n. 18).

Con la circolare 5/2013 il Ministero del lavoro ha inoltre precisato che il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a "scadenza" nessun apprendistato, non è soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico. Infatti, la norma introduce detti oneri di stabilizzazione per procedere alla "assunzione di nuovi apprendisti", presupponendo pertanto che il datore di lavoro abbia attivato, in passato, contratti di apprendistato.



ESEMPI DI STABILIZZAZIONE DI ALCUNI CCNL

Contratto **Confprofessioni** del 29 novembre 2011 - ha previsto che per l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 50% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Il contratto **Confcommercio** del 24 marzo 2012 ha invece stabilito, con specifico riferimento ai contratti di apprendistato professionalizzante, che le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia venuto a scadere nei 24 mesi precedenti, "compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime".

MINISTERO DEL LAVORO - NOTA 5 FEBBRAIO 2013, N. 5

Oggetto: Interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2001 - apprendistato stagionale - obblighi di stabilizzazione.

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale sulla corretta interpretazione dell'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, che introduce una particolare disciplina dell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere da svolgersi "in cicli stagionali".

Più in particolare l'istante chiede la compatibilità della disposizione indicata - secondo cui "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" - con le previsioni sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista ai fini dell'assunzione di nuovi lavoratori con tale tipologia contrattuale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Gli oneri di stabilizzazione in questione sono attualmente disciplinati sia dall'art. 2, comma 1 lett. i), del D.Lgs. n. 167/2011, che rinvia alle scelte operate al riguardo dalle parti sociali, sia dall'art. 2, comma 3 bis, dello stesso Decreto, secondo il quale "l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro".

I rapporti tra le due diverse fonti sono stati già chiariti con circ. n. 18/2012 di questo Ministero, con la quale è stato precisato l'ambito di operatività delle discipline in questione in relazione alla dimensione aziendale.

A fronte di tali discipline l'art. 4, comma 5, del D.Lgs. n. 167/2011, in relazione ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali rimette alla contrattazione collettiva, come già evidenziato, l'individuazione di "specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".

In sostanza, in tale ambito, il Legislatore ha dunque voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando al principio dell'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 secondo il quale il contratto di apprendistato "è un contratto di lavoro a tempo indeterminato".

Sulla base delle citate particolarità ma anche tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla "stabilizzazione" degli apprendisti, si ritiene che le stesse non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali.

In tal caso, ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro.