

## Capitolo 2

# INSTAURAZIONE DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

La procedura di assunzione degli apprendisti segue le regole previste per l'instaurazione di qualsiasi rapporto di lavoro subordinato, salvo le specifiche particolarità previste dal Testo unico apprendistato. Il datore di lavoro deve stipulare il contratto in **forma scritta** e **inviare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego**. In pratica il datore di lavoro deve, in generale e con riserva di tornare in seguito su ciascun singolo punto, nell'ordine:

- stipulare in forma scritta il contratto di apprendistato;
- stipulare il piano formativo individuale (entro 30 giorni dalla stipula del contratto);
- comunicare in via preventiva al Centro per l'Impiego dove è ubicata la sede legale (entro le 24 ore del giorno prima dell'assunzione) l'instaurazione del rapporto (art. 7 c. 10 Testo Unico).

### APPRENDISTATO STAGIONALE E STABILIZZAZIONE

Nel caso di apprendistato professionalizzante (v. oltre) o contratto di mestiere da svolgersi in cicli stagionali (v. oltre) - le cui specifiche modalità di attuazione, anche a tempo determinato, sono demandate alla contrattazione collettiva - gli obblighi di stabilizzazione per consentire l'assunzione di nuovi apprendisti **non possono trovare applicazione**. In tal caso, ai lavoratori apprendisti si applicheranno le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini delle nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro (Min. lav., risposta a interpello 5.2.2013, n. 5).

## 2.1 Autorizzazioni preventive

Prima dell'approvazione della riforma Biagi era obbligatorio presentare la richiesta di autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro (DPL), ma questo adempimento è stato cancellato dal D.Lgs. n. 276/2003, con una scelta confermata dal Testo Unico.

Il Ministero del lavoro (circolare n. 40/2004) ha vietato che a livello regionale sia ammissibile introdurre procedure di autorizzazione preventiva, cosa che in alcuni casi è stata fatta; queste, pur non condizionando la validità del contratto, richiedono solo validazione preventiva del percorso formativo (es. legge Regione Marche n. 2/2005). In presenza di tali clausole il contratto è valido anche senza il loro preventivo esperimento. Tuttavia se il percorso formativo **non è "certificato" dalla Regione** potrebbe essere contestato in sede giudiziale.

Per evitare che il datore di lavoro resti "bloccato" o avvii in ritardo lo svolgimento del rapporto per l'intreccio di diverse legislazioni regionali (ipotesi presente nel caso di unità produttive aziendali sparse su più Regioni) l'art. 7, co. 10, Testo Unico, opera una **semplificazione importante**, prevedendo che per le imprese con **sedi in più Regioni** si applica solo la disciplina regionale applicabile alla **sede legale dell'impresa**.

La tendenza è stata percorsa anche da alcuni contratti collettivi stipulati dopo il 2003, affidando in determinati casi agli **Enti bilaterali** il compito di validare i piani formativi, subordi-

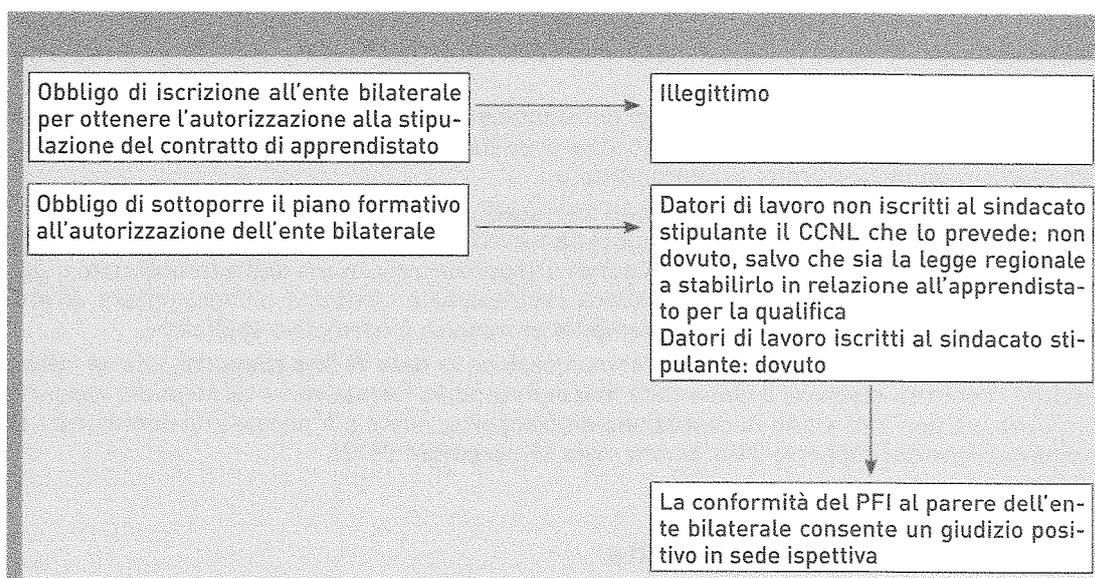
nando in altri casi la concessione di questa autorizzazione all'iscrizione dell'impresa ai diversi enti di settore.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 40/2004 e con la risposta ad interpello n. 16/2012, ha evidenziato l'illegittimità di queste disposizioni, in quanto creano una forma di obbligo all'iscrizione all'ente bilaterale con violazione del diritto di libertà sindacale negativa di ciascun soggetto, libertà negativa che si realizza nel diritto di ciascuno di non iscriversi a nessuna organizzazione di derivazione sindacale, a meno che non lo voglia espressamente.

In particolare il Ministero chiarisce, con il citato interpello, che nel D.Lgs. 16772011 non è dato rintracciare un **esplicito riferimento ad un ruolo "autorizzativo" degli Enti bilaterali**, limitandosi la previsione normativa ad assegnare agli accordi interconfederali o ai contratti collettivi (di qualsiasi livello) il compito di definire i soli aspetti riferiti alla durata e modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali o specialistiche in funzione da profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale.

Eventualmente sarà la contrattazione collettiva ad assegnare un ruolo fondamentale agli Enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che tuttavia non può configurarsi come presupposto di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato.

Pertanto la **situazione può essere così descritta:**



## 2.2 Apprendisti minorenni

La procedura di assunzione subiva delle variazioni quando l'apprendista che si intendeva assumere **non aveva ancora compiuto 18 anni di età**. In questo caso sia per gli apprendisti minorenni (art. 9 D.P.R. 1668/1956) e per i minori in genere (art. 8 L. 977/1967) occorre verificare la **compatibilità dello stato di salute dell'apprendista minorenni con le future mansioni**,

pena l'applicazione di un'apposita sanzione. Dal **22 giugno 2013** in base all'art. 42 della L. 97/2013 (di conversione del DL 69/2013) le predette norme sono state abolite e conseguentemente **non è** più obbligatorio sottoporre l'apprendista minorenni a visita medica preventiva.

Se invece il giovane apprendista è incaricato di svolgere mansioni soggette alla sorveglianza sanitaria in base al Testo unico sicurezza (D.Lgs. 81/2008), la visita preventiva e periodica va fatta dal medico competente in base alle regole del predetto D.Lgs. 81/2008.

## 2.3 Comunicazione al collocamento

Il datore di lavoro che intenda assumere un apprendista deve inviare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego, come previsto dalla normativa comune in materia di lavoro (art 9-bis, co. 2, legge 28.11.1996, n. 608, e successive modifiche). In particolare, il datore di lavoro deve comunicare l'assunzione al Centro per l'Impiego competente per territorio, **entro il giorno antecedente** a quello di instaurazione del rapporto, seguendo l'apposita **procedura telematica**.

L'obbligo di comunicazione deve essere espletato **entro le ore 24** del giorno antecedente a quello di effettiva instaurazione del rapporto di lavoro e il termine deve essere rispettato anche se si tratta di un giorno festivo. Solo in casi particolari di **urgenza**, connessi a esigenze produttive, la comunicazione può essere effettuata **entro 5 giorni** dall'instaurazione del rapporto di lavoro; tuttavia, prima dell'avvio del rapporto deve comunque essere inviata una comunicazione semplificata, in cui sono indicati i dati essenziali del rapporto (data di inizio, generalità del lavoratore e del datore di lavoro).

Il mancato adempimento dell'obbligo di comunicazione comporta l'applicazione in capo al datore di lavoro delle sanzioni amministrative previste dalla legge (SA da 100 a 500 euro), ma non rende invalido il contratto di apprendistato.

La comunicazione deve contenere i dati necessari per identificare le parti del rapporto e la sua struttura contrattuale; devono essere comunicati i dati anagrafici dell'apprendista, la data di iscrizione del lavoratore nei libri obbligatori, l'espressa indicazione dell'apprendistato quale tipologia contrattuale utilizzata, la qualifica professionale attribuita all'apprendista all'atto dell'instaurazione del rapporto e il trattamento economico e normativo applicato.

Inoltre è obbligatorio inserire nella comunicazione la **data di fine rapporto**, che va intesa (esclusi i contratti stagionali) come data fine del rapporto formativo; al termine del rapporto formativo, se non interviene la cessazione del rapporto, non è più necessario comunicare la trasformazione del rapporto (Min. lavoro, nota 19 novembre 2012).

## 2.4 Forma scritta del contratto

L'art. 2, c. 1, lett. a) del Testo Unico prevede l'obbligo di redigere il contratto di apprendistato in forma scritta, con l'indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto; al contratto deve inoltre essere allegato un piano formativo individuale, che costituisce parte integrante del contratto stesso, e contiene la descrizione del percorso formativo formale e non formale, esterno o interno all'impresa, che l'apprendista deve seguire durante tutta la durata del rapporto. Tuttavia, il mancato utilizzo della forma scritta non comporta la nullità del contratto. L'art. 2, co. 1, lett. a) del Testo Unico infatti non prevede che la forma scritta del contratto, del piano formativo individuale e del patto di prova debba essere utilizzata "a pena di nullità".

tà". Ciò significa che la forma scritta è necessaria solo ai fini di prova, e quindi anche in sua mancanza sarebbe teoricamente possibile fornire una prova con mezzi diversi.

La precedente conclusione vale per il contratto e per il piano formativo individuale, mentre non vale per il patto di prova, in quanto richiesta, in quest'ultimo caso, dallo stesso codice civile, che richiede la forma scritta del patto di prova a pena di nullità (v. oltre).

## 2.5 Piano formativo

Un altro elemento essenziale del contratto di apprendistato è il piano formativo individuale che deve essere presente nel contratto relativo a qualsiasi tipologia di apprendistato. Con il piano formativo le parti definiscono in concreto quale sarà il percorso formativo dell'apprendista (v. apposito capitolo). L'art. 2, co. 1, lett. a) del Testo Unico prescrive l'adozione della forma scritta anche riguardo al Piano Formativo Individuale. La stessa norma prevede che il Piano debba essere sottoscritto entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto, chiarendo quindi che non è richiesta la sottoscrizione del piano contestualmente all'assunzione. Tale documento potrà essere redatto dalle parti individuali del contratto anche facendo ricorso a moduli e formulari definiti dalla contrattazione collettiva e dagli enti bilaterali.

Dal **1° ottobre 2013 (art. 2 L. 99/2013)**, fermo restando l'obbligo di svolgimento della formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali disciplinata dalle Regioni, **non è più** obbligatorio indicarne i contenuti nel Piano formativo dove deve essere indicata la sola formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico - professionali e specialistiche" - e quindi alla formazione disciplinata dalla contrattazione collettiva (Min. lavoro circ. 35/2013).

## 2.6 Periodo di prova

Nel contratto di assunzione può essere inserita, come in ogni altro contratto di lavoro, una clausola con cui viene pattuita la possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto, entro un termine prestabilito (patto di prova).

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro si svolge normalmente, e le parti sono soggette alle normali obbligazioni con l'unico obbligo ulteriore del datore di lavoro di consentire l'esperienza della prova.

Il patto di prova non è soggetto alla regola generale della libertà di forma, ma **deve risultare da atto scritto** a pena di nullità del patto stesso e conseguente impossibilità di recedere liberamente dal rapporto per mancato superamento della prova (Cass. SS.UU. 9.3.1983, n. 1756). Tale principio viene ribadito dal Testo Unico con specifico riferimento all'apprendistato (art. 2, co. 1, lett. a).

Quanto al **contenuto**, il patto di prova deve indicare in maniera specifica le **mansioni** da espletarsi, senza possibilità che queste siano individuate in via indiretta (Cass. 31.10.2001, n. 13525); tuttavia, la giurisprudenza consente di assolvere tale onere mediante indicazione della qualifica di assunzione, qualora questa corrisponda a una classificazione del contratto collettivo che definisce le mansioni comprese nella qualifica (Cass. 9.6.2006, n. 13455).

Il Testo unico non prevede dei **limiti di durata massima** del periodo di prova diversamente dalla vecchia disciplina del 1955. Pertanto la durata massima del periodo di prova deve essere definita dai contratti collettivi nazionali di lavoro; in mancanza, il periodo di prova può avere una durata

massima di sei mesi, come risulta indirettamente dall'art. 10, legge n. 604/1996 che dichiara applicabile la tutela contro il licenziamento ingiustificato una volta decorsi sei mesi dall'instaurazione del rapporto di lavoro, anche nel caso in cui sia pattuito un periodo di prova avente durata più lunga.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, **senza obbligo di preavviso o di indennità** (art. 2096, co. 3, c.c.; Corte Costituzionale, con le sentenze n. 189/1980 e n. 172/1996).

Durante il periodo di prova il recesso può essere disposto in qualsiasi momento, salvo il caso in cui il relativo patto preveda una durata minima della prova; in tal caso la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza di tale termine. In secondo luogo, il datore di lavoro non è tenuto a fornire alcuna motivazione circa il mancato superamento della prova (Cass. 10.6.1999, n. 5714).

Il recesso è tuttavia invalido qualora sia esercitato per un motivo illecito, e cioè per un motivo diverso dalla valutazione circa la valutazione del periodo di prova (Corte Costituzionale 22.12.1980, n. 189, Cass. 12.3.1999, n. 2228). In tal caso il lavoratore ha l'onere di provare che il recesso è stato determinato da motivo illecito o che la prova non si è svolta in tempi o modalità adeguati o che essa è stata positivamente superata.

## 2.7 Obbligazioni delle parti

**Datore di lavoro** – Nell'ambito del contratto di apprendistato, il datore di lavoro deve **rispettare le obbligazioni tradizionali che si accompagnano a qualsiasi rapporto di lavoro subordinato**.

L'adempimento di queste obbligazioni non esaurisce il compito del datore di lavoro nei confronti dell'apprendista: è necessario anche l'adempimento anche di tutte quelle obbligazioni coerenti con la causa formativa del contratto. Pertanto, il datore di lavoro deve **impartire**, o far impartire, all'apprendista **l'insegnamento necessario** perché possa conseguire le conoscenze tecniche per diventare lavoratore qualificato, secondo la tipologia contrattuale di apprendistato applicata in concreto. Inoltre, il datore di lavoro deve attuare tutti gli obblighi in materia formativa previsti dalla legge o dal contratto collettivo (v. oltre):

1. redigere in **forma scritta il piano formativo individuale** (art. 2, co. 1, lett. a) del Testo Unico);
2. nominare un **tutor** aziendale (lett. d);
3. registrare la formazione effettuata sul **Libretto Formativo del cittadino** oppure, dal 1° ottobre 2013, sul documento avente i **contenuti minimi del modello di libretto formativo** (lett. g);
4. **adempiere il percorso formativo** previsto dal piano formativo individuale e coerente con la tipologia di apprendistato prescelta;
5. **vigilare** sull'effettiva frequenza ai corsi (art. 7, co. 1, Testo Unico);
6. **applicare le norme di sicurezza** previste dal D.Lgs. n. 81/2008 per gli apprendisti.

**Apprendista** – L'apprendista è soggetto a due concorrenti obbligazioni:

1. deve rispettare le obbligazioni tipiche del rapporto di lavoro (dovere di obbedienza, dovere di fedeltà, dovere di diligenza, ecc.);
2. deve rispettare tutti gli obblighi propedeutici al corretto adempimento del percorso formativo, e quindi deve partecipare con assiduità e impegno alle iniziative promosse dal datore di lavoro.

**Sicurezza sul lavoro** – Secondo l'art. 2, co. 1, D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), è destinatario degli obblighi di sicurezza ogni "persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari".

Per il Testo unico di sicurezza gli apprendisti devono essere tutelati esattamente come gli altri lavoratori e, nei loro confronti, il **datore di lavoro deve adottare tutte le misure di sicurezza** – quelle tecniche, ma anche quelle relative all'organizzazione del lavoro - tali da evitare che lavoratori inesperti siano coinvolti in lavorazioni pericolose.

Deve **informare i dipendenti** sui rischi connessi all'attività lavorativa, garantendo loro anche tutta la formazione necessaria in merito ai rischi e alla pericolosità di macchine, impianti o lavorazioni. Secondo l'orientamento della Cassazione, nel rapporto di apprendistato tale obbligo è particolarmente intenso, trattandosi di "lavoratori di giovane età e professionalmente inesperti e si esalta in presenza di apprendisti nei cui confronti la legge pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi di formazione e addestramento, tra i quali non può che primeggiare l'educazione alla sicurezza del lavoro" (Cass. sentenza 7.4.2009, n. 15009). In tale ottica nella stessa valutazione dei rischi il datore di lavoro deve **considerare la posizione dell'apprendista in modo specifico e particolare rispetto agli altri lavoratori qualificati** e predisporre le conseguenti misure protettive.

Circa la **redazione o meno del documento di valutazione rischi** a seconda del numero dei lavoratori occupati (meno o più di 10), v. il **capitolo sugli incentivi**.

**Responsabilità da infortunio** – In materia di responsabilità conseguenti all'infortunio dell'apprendista, si applicano i principi elaborati dalla giurisprudenza. Pertanto, il **datore di lavoro risponde dell'infortunio se non prova di avere rispettato tutte le norme antinfortunistiche** e di avere assolto all'obbligo di informazione sui rischi e di avere adottato tutte le cautele necessarie. In particolare, secondo l'orientamento maggioritario della Cassazione, la responsabilità datoriale, per l'infortunio occorso a un dipendente, non è esclusa dalla condotta imprudente del lavoratore, se non nei casi in cui quest'ultima presenti i caratteri dell'abnormalità ed imprevedibilità. Il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad evitare il verificarsi dell'evento dannoso. Il lavoratore, invece, è tenuto a provare l'infortunio, il danno derivatone, il nesso causale tra l'uno e l'altro e la nocività dell'ambiente di lavoro; mentre **non ha l'onere di provare specifiche omissioni del datore di lavoro** in relazione alle norme antinfortunistiche (tra le molte, Cass. 18.5.2007, n. 11622).