



Il caso del mese

In quali casi è inapplicabile il contratto di apprendistato ad un giovane con il diploma?

a cura di Andrea Asnaghi – Consulente del lavoro in Paderno Dugnano

Ancora una volta la Cassazione interviene sull'apprendistato con una sentenza che presenta, insieme ad affermazioni senz'altro sottoscrivibili, profili di criticità argomentativa, soprattutto dal punto di vista pratico.

IL CASO

Con la sentenza n.19834 del 20 settembre 2010 la Corte di Cassazione rileva un'incompatibilità (più presunta che reale, come cercheremo di cogliere) fra un rapporto di apprendistato e un diploma (ma ciò può essere traslato su qualsiasi titolo di studio), qualora il tirocinio, connotato a tale forma di contratto di lavoro, configuri lo svolgimento (*rectius*, l'apprendimento) di mansioni per le quali l'apprendista abbia già ricevuto una specifica formazione, anche pratica, in ambito scolastico.

In estrema sintesi, la vertenza si instaurava tra Inps ed un datore di lavoro il quale aveva assunto come apprendista disegnatore tecnico un giovane neo-diplomato geometra. L'Ente procedeva al recupero contributivo delle note riduzioni contributive concernenti l'apprendistato, sostenendo la non configurabilità del rapporto di apprendistato nel caso di specie proprio in relazione al titolo di studio conseguito dal lavoratore. Il datore si azionava contro tale pretesa ed il primo grado gli dava ragione, a ciò seguendo il ricorso in appello dell'Inps.

La **tesi dell'Inps**, accolta in appello, propendeva da un lato per l'incompatibilità - nel caso specifico - fra apprendistato e diploma che, evidenziata già di per sé come percorso logico-deduttivo a se stante, era rafforzata dal dettato del Ccnl "studi professionali" del 9 dicembre 1996, il quale escludeva la possibilità di procedere all'instaurazione di un contratto di apprendistato con soggetti in possesso di diploma professionale o di istituto tecnico.

La vicenda approdava così in Cassazione, ove **il datore impugnava** la sentenza d'appello, richiamando due motivi di profilo sostanzialmente sovrapponibili:

una contraddittoria ed insufficiente motivazione sul contrasto fra il dettato di due fonti normative (il Ccnl citato e l'art.16 della L. n.196/97, nella parte in cui prevede la possibilità di stipula di contratti con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato professionale) di grado, evidentemente e pacificamente, diverso

una altrettanto insufficiente motivazione rispetto all'inammissibilità del contratto di apprendistato per disegnatore tecnico nei confronti di un diplomato geometra.

I suddetti motivi venivano considerati infondati dalla Cassazione, che li ha respinti con un'argomentazione estremamente succinta ma densa di concetti, che qui riprenderemo in una libera e personale esposizione per punti, al fine di dividere i vari assunti svolti dalla Suprema Corte e di evidenziarne, insieme ai passaggi obiettivamente felici, alcuni aspetti particolarmente opinabili.

1. Il contratto di apprendistato ha un **contenuto e una finalità prettamente formativa**, che giustificano il relativo regime contributivo fortemente agevolato. La Cassazione si inserisce così in una linea di pensiero – ad avviso di chi scrive decisamente condivisibile – secondo cui gli scopi di un contratto a causa mista (formativo-lavorativa) non possono sottostare a logiche di promozione generalizzata dell'occupazione. Da un punto di vista imprenditoriale certamente l'*appeal* dell'apprendistato sta soprattutto nella riduzione dei costi (retributivi e contributivi) che tale contratto, rivolto di solito ad una platea di lavoratori non esperti, comporta; tuttavia questo aspetto finisce talvolta, forse spesso, per ridimensionare il vero scopo dell'apprendistato, che consiste nella qualificazione professionale dell'individuo, che è il solo vero strumento di effettiva promozione occupazionale. Pertanto ridurre la portata del contratto a causa mista, come si tentò di fare in qualche riflessione con il contratto di formazione (si ved ad es. Cass. 7554/1998), quasi ad un "contratto d'ingresso" nel mondo del lavoro significa svilirne il significato più nobile e l'aspetto più efficace. In aggiunta, la Cassazione rileva come le agevolazioni siano sostanzialmente "subordinate" dalla legge all'obbligo di impartire la formazione, anche esterna.

2. Corollario diretto di questa prima affermazione è che **l'efficacia ed in definitiva la congruità dell'apprendistato non possa essere definita da un'ipotesi negoziale "meramente qualificatoria"** (in buona sostanza: da impostazioni che risultino teoricamente possibili sotto un profilo squisitamente formale) ma debba essere valutata nello specifico. Pertanto, la legittimità del contratto di apprendistato non deve essere valutata in astratto, ma verificata in concreto "in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro" e segnatamente nella sussistenza in capo ad esso di un'effettiva e fattiva formazione professionale. Più di un commento ha voluto accostare, ad avviso dello scrivente con un certo azzardo, questa osservazione al parere n. 25 dell'8 ottobre 2010 della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, il quale ha affermato, condivisibilmente, l'inconciliabilità del rapporto di apprendistato con lo svolgimento della professione di consulente del lavoro (pure non incompatibile, formalmente, con un rapporto di lavoro subordinato) in considerazione della formazione professionale che il consulente ha ricevuto, in particolar modo durante il periodo di praticantato.

3. Isoliamo un terzo ordine di riflessione, utile per lo sviluppo di considerazioni *infra* esposte, con cui la Cassazione riconosce come principio di carattere generale, in virtù della previsione contenuta nell'art. 16 co.2 della L. 196/97, che (letteralmente) "*deve ritenersi vigente un principio di compatibilità*" fra diploma ed apprendistato. **Risultano così forse un po' troppo allarmistici i titoli con cui si è voluto enfatizzare la tesi di incompatibilità fra diploma ed apprendistato che forse travalica le intenzioni stesse della Corte.**

4. Tuttavia, se in linea di massima per la Cassazione è sempre possibile concepire per un diplomato la possibilità di apprendistato relativamente a professionalità "*diverse da quelle a cui è riferibile il diploma conseguito*" oppure per "*professionalità altamente specializzate per le quali sia in concreto sussistente la necessità di una*

formazione ulteriore rispetto a quella scolastica” (e qui verrebbe da dire che la Suprema Corte non sbaglia ma formula considerazioni al limite del lapalissiano), nel caso di adibizione dell'apprendista a mansioni *“corrispondenti al diploma conseguito”*, la formazione professionale corrispondente, di fatto, replicherebbe inutilmente quella già impartita a livello scolastico, rendendo futile e vuoto di contenuto un addestramento pratico. Sotto questo profilo, la Cassazione riconosce il corretto e motivato operare del tribunale appellato, il quale ha rilevato come nel corso di studi del diploma di geometra viene impartita una formazione sistematica al disegno tecnico ed alla progettazione, così rendendo inutile una formazione pratica durante l'apprendistato verso *“un disegno tecnico meramente esecutivo e traspositivo di particolari dei progetti esecutivi”*.

Come sempre, il commento giuridico si estranea da una valutazione prettamente di merito, e quindi si confida che davvero l'accertamento operato dai giudici e confermato dal vaglio della Cassazione abbia potuto verificare l'inconsistenza sotto il profilo formativo dell'apprendistato considerato nel caso di specie.

Tuttavia appaiono singolari i metodi ed i principi utilizzati, che in tal senso non sembrano utilmente replicabili o riassumibili in via generale senza un grave pregiudizio su future considerazioni in materia. Ci permettiamo pertanto di formulare alcuni rilievi critici rispetto alla sentenza in argomento, sia pure condividendo, come abbiamo espresso, alcuni assunti di fondo.

⇒ *Incompatibilità di fondo fra diploma e apprendistato per mansioni inerenti*

Da un punto di vista prettamente logico-deduttivo, la sentenza si contraddice quando, dopo aver affermato che (si veda il punto 2) la valutazione della sussistenza ed applicabilità dell'apprendistato non possa effettuarsi riguardo ad aspetti meramente formali e generali ma soltanto in relazione ad ogni concreto rapporto di lavoro (assunto che chi scrive ritiene pienamente condivisibile), invece enuncia poi quasi una regola di carattere universale (e perciò formale, e perciò non concreta ma astratta) nell'ipotizzare una generica incompatibilità di fondo fra diploma e apprendistato per mansioni inerenti.

Infatti, diploma o non diploma, **la valutazione sulla compatibilità di qualsiasi apprendistato deve essere rapportata alle competenze già in possesso del lavoratore** (in qualsiasi modo raggiunte) ed ai contenuti del percorso formativo previsto e concretamente attuato per l'apprendista, che laddove per qualsiasi motivo risultasse da tale confronto che al di là di una veste meramente formale non venisse in concreto apportato alcun incremento sostanzioso delle capacità e delle competenze del lavoratore, si dovrebbe correttamente procedere con il disconoscimento dell'apprendistato (con le conseguenze del caso) ed in caso contrario, ovviamente, con la validazione del contratto. Ma ciò, si badi, non è strettamente correlato al possesso o meno di un diploma.

Al più, può considerarsi *“automaticamente”* non replicabile solo un'esperienza *lavorativa* e di tirocinio *pratico* che si chiuda con una qualificazione o un riconoscimento concreto (quale il praticantato e l'esito positivo dell'esame di Stato nel ricordato parere della Fondazione Studi, parere che pertanto, ad avviso dello scrivente, deve essere tenuto ben distinto dalla logica della sentenza in commento, proprio perché si basa sull'enfaticizzazione dell'aspetto pratico-esprienziale, tipico del praticantato).

⇒ *Scarsa efficacia dell'istruzione scolastica sotto il profilo dell'applicabilità immediata al lavoro*

Seppure sia necessario un esame concreto caso per caso, anche da un punto di vista generale il principio enunciato dalla Cassazione non tiene conto della scarsa efficacia dell'istruzione scolastica sotto il profilo dell'applicabilità immediata al lavoro. L'argomento,

oltre ad essere in concreto sotto gli occhi di qualsiasi operatore del lavoro, è talmente dibattuto (ed è oggetto di molteplici adeguamenti e riforme del sistema scolastico) da risultare scontata e banale ogni ulteriore osservazione in merito. Sotto questo profilo, presumere in automatico che - per restare al caso - un geometra sappia già svolgere le mansioni (o alcune delle mansioni) da geometra all'indomani della maturità, rischia davvero di apparire come un equivoco colossale.

Vale qui la pena di ricordare, in contraddittorio con il punto 4 che abbiamo sopra delineato, che proprio la Cassazione (Sentenza n.11493/98), sia pure parlando del contratto di formazione aveva statuito, in modo illuminante, come *“la laurea, il diploma di specializzazione o qualsiasi altro titolo di studio (...) non ne impediscono in alcun modo la stipulazione, per essere il suddetto contratto di formazione diretto ad assicurare (...) un addestramento anche di carattere pratico, funzionalizzato all’acquisizione di esperienze e conoscenze che si dimostrino utili pur se il lavoratore sia già in possesso delle necessarie cognizioni teoriche, scaturenti da un titolo di studio, per non escludere tali cognizioni la necessità di un certo periodo di pratica formativa e per rappresentare sovente l’acquisizione di nozioni teoriche una mera condizione propedeutica all’ulteriore fase di formazione pratica del lavoratore”*. Né sarà inutile ricordare che anche qualora il corso di studi prevedesse esercitazioni pratiche, nondimeno il profilo “scolastico” delle stesse rischierebbe di avere una scarsa utilità nell’applicazione lavorativa (magari anche solo per una carenza di aggiornamento fra la scuola e la realtà).

E, sia pure detto senza alcun intento polemico, ciò potrebbe far riflettere anche rispetto al mantenimento di norme di contrattazione collettiva che appaiono sostanzialmente fuori dal tempo.

⇒ *Disconoscimento del valore legale del titolo di studio*

Non va dimenticata, inoltre, l’ampia discussione in merito al disconoscimento del valore legale del titolo di studio. Secondo questa tesi, sarebbe utile non un riconoscimento legato ad un titolo formale bensì, anche in questo caso, la registrazione e la certificazione delle competenze *concretamente* acquisite da un soggetto (anche nel proprio corso di studi, ma non solo, e quindi in relazione sia agli Enti di formazione a cui si è rivolto che alle esperienze concrete che ha fatto). Ancora una volta, risulterebbe fuori luogo un’equiparazione generalizzata fra il diplomato uscito dall’istituto A e quello che ha studiato (magari con un corso di tipo sperimentale) all’istituto B.

⇒ *Apprendistato - unico contratto a causa mista con finalità decisamente formativa*

Da ultimo, si ricordi che con la riforma operata dal D.Lgs. n.276/03 l’apprendistato è rimasto, di fatto, l’unico contratto a causa mista con finalità decisamente formativa. In tal modo esso, anche in virtù dell’estensione operata rispetto all’età in cui si può accedere all’apprendistato professionalizzante (da 18 a 29 anni), *si rivolge naturalmente ad una platea di diplomati e laureati*. Ed infatti, con la riforma in atto dell’istruzione, ed ancora con il confinamento dell’apprendistato professionalizzante (quello più diffuso ed erede, in buona sostanza, del “vecchio” apprendistato) solo per i maggiorenni, di fatto l’apprendistato non può che essere esercitato (se non si considera il fenomeno della dispersione scolastica) soltanto da diplomati, i quali, se l’applicazione logica e generalizzata della sentenza di Cassazione fosse plausibile (e non lo è, come abbiamo visto) potrebbero accedere all’apprendistato soltanto per mansioni diverse da quelle per cui hanno studiato (deprimendo così il proprio corso di studi) ovvero per particolari percorsi specializzati (che, a ben vedere, hanno più a che fare con l’apprendistato di alta formazione). Pertanto a ben vedere la logica della sentenza in commento solo apparentemente rivaluta il diploma di studio conseguito, ma, di fatto, ne trancia la

possibilità di sviluppo coerente e pieno in continuità con il mondo del lavoro come completamento formativo pratico e sul campo (forse più correttamente dovremmo semplicemente notare, e capita non di rado, che per rafforzare una sentenza che nel merito sarà probabilmente adeguata, si enfatizzano principi logici e giuridici che fuori dal caso concreto non hanno invece alcuna ragione di esistere).

Conclusioni

È opinione di chi scrive che nel tempo l'apprendistato, per effetto di alcune modifiche normative e per una non sempre coerente programmazione delle attività didattiche e dell'offerta formativa, sia finito da tempo in uno stallo che non facilita certo l'inserimento qualificato dei giovani nel mondo del lavoro; da questo punto di vista bisogna dar atto al legislatore di aver tentato a più riprese di smuovere questo contratto, ad oggi - tuttavia - con scarso successo.

Se è vero che nel mondo del lavoro il ricorso all'apprendistato soffre ancora troppo di un'attenzione alle agevolazioni (in sostanza: al risparmio) piuttosto che alle potenzialità formative dell'istituto, è anche vero che il controllo della legittimità di fruizione di tali agevolazioni non deve diventare (dall'altro lato della medaglia) un'ossessione. Ed in questo senso, osserviamo con preoccupazione una linea di tendenza, riscontrabile forse ancor di più nella sentenza n.15055/10³⁰ che, nel tentativo di dare "un giro di vite", promana principi non pienamente condivisibili (abbiamo qui cercato di esporre sinteticamente il perché) che rischiano di rendere - inutilmente ed equivocamente - ancora più difficile e problematico il ricorso a questo contratto.

³⁰ Per maggiori approfondimenti sul tema si rinvia all'articolo ["Le agevolazioni contributive dopo la conferma dell'apprendista: ultimi chiarimenti e criticità"](#) a cura di Andrea Asnaghi pubblicato a pag.25 della Circolare di Lavoro e Previdenza n.29 del 19 luglio 2010.