

L'apprendistato: il quadro giuridico-istituzionale con particolare riferimento alle PMI

di Enrica Carminati

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Riforma Biagi (d. lgs. n. 276 del 2003)

- 1) art. 48: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione
- 2) art. 49: apprendistato professionalizzante
- 3) art. 50: apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Legge Treu (l. n. 196 del 1997)

- 2) art. 16: apprendistato (ad esaurimento)

Apprendistato professionalizzante

Fonti giuridico-normative-istituzionali:

- capo I del titolo VI del d.lgs. n. 276/2003
- legge n. 25 del 1955 (in quanto non abrogata e ove compatibile)
- disciplina generale in tema di lavoro subordinato (in via residuale)
- leggi regionali di attuazione del d. lgs. n. 276 del 2003
- contratti e accordi collettivi nazionali e territoriali
- interPELLI e circolari del Ministero del lavoro

Art. 49, comma 5, d. lgs. n. 276/2003

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- a) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;
- b) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni;
- c) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- d) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;
- e) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

**Art. 49, comma 5 bis, d. lgs. n. 276/2003
(introdotto dal d.l. 30 del 2005 convertito in l. 80 del 2005)**

Fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

**Art. 49, comma 5 ter, d. lgs. n. 276/2003
(introdotto dal d.l. 112 del 2008 convertito in l. 133 del 2008)**

In caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5.

In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei

datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali definiscono la nozione di formazione aziendale e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo

Art. 49, comma 5 ter, d. lgs. n. 276/2003 (novellato dalla sentenza 176 della Corte Costituzionale)

In caso di formazione esclusivamente aziendale **non opera quanto previsto dal comma 5.**
In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi **integralmente** ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali. I contratti collettivi e gli enti bilaterali **definiscono la nozione di formazione aziendale e** determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo

Assunzione e numero di apprendisti

- art. 49 d. lgs. n. 276/2003: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- art. 47 d. lgs. n. 276/2003: ogni datore può assumere un numero di apprendisti pari al 100% delle maestranze qualificate e specializzate in servizio; se non ha maestranze qualificate o specializzate o ne ha in numero inferiore a 3 può assumere fino a 3 apprendisti

Contratto e piano formativo

(art. 49 d. lgs. 276/2003; leggi regionali; contratti collettivi)

- il contratto deve essere stipulato a pena di nullità in forma scritta
- il contratto deve espressamente indicare la prestazione che ne è oggetto e la qualifica finale che l'apprendista potrà acquisire al termine del contratto
- al contratto deve essere allegato il relativo piano formativo

Durata del contratto

(art. 49, comma 3, d. lgs. n. 276/2003 e circolare Min. Lav. n. 27/2008)

- la durata del contratto è definita dai contratti collettivi in ragione del tipo di qualificazione da conseguire
- la durata del contratto di apprendistato non può comunque essere superiore a 6 anni
 - non esiste più un limite minimo di durata dei contratti di apprendistato
 - è possibile stipulare contratti di apprendistato stagionali

Retribuzione

- art. 49 d. lgs. n. 276/2003: divieto di applicare tariffe a cottimo
- art. 53 d. lgs. n. 276/2003: sottoinquadramento fino a 2 livelli contrattuali al di sotto rispetto a quello della qualificazione finale da acquisire
 - comma 155 Finanziaria 2010: percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista (principio di gradualità della retribuzione già previsto dalla l. n. 25/1955)
 - interpello n. 28/2007 e circolare Min. Lav. n. 27/2008: il primo stabilisce l'alternanza e il divieto di cumulo tra il sistema del sottoinquadramento e quello della percentualizzazione, la seconda chiama le parti sociali alla responsabilità e ammette la compatibilità

Contribuzione

- finanziaria 2007: contribuzione al 10% per tutta la durata del contratto di apprendistato, ridotta ulteriormente per le imprese che occupano meno di 9 dipendenti
- art. 21, comma 6, l. n. 56/1987: consente di applicare la contribuzione agevolata per un anno dopo la scadenza del contratto di apprendistato se è trasformato in contratto a tempo indeterminato
- circolare Min. Lav. n. 27/2008: precisa che anche nelle ipotesi di trasformazione anticipata del rapporto è possibile godere dell'agevolazione di cui all'art. 21, comma 6, l. n. 56/1987, purché non vi sia intento fraudolento
 - art. 53, comma 3, d. lgs. 276/2003: in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire le finalità del contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

Recesso del datore di lavoro
(art. 49, comma 4, d. lgs. n. 276/2003)

- in costanza di rapporto: divieto di recedere senza giusta causa o giustificato motivo
- allo scadere del contratto di apprendistato: possibilità di recedere liberamente ai sensi dell'art. 2118 c.c.

Incentivi e vantaggi offerti dal contratto di apprendistato professionalizzante

economici

- possibilità di sottoinquadramento
- possibilità di percentualizzazione della retribuzione
 - contribuzione agevolata

normativi

- esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dai contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti

pratici

- possibilità di intervenire sul piano formativo e sulla effettiva formazione
- possibilità di tramandare professionalità e competenze difficili da reperire nel mercato
 - continuità nell'attività produttiva

apprendistato professionalizzante e contrattazione collettiva

- Isfol: il 90% circa dei CCNL disciplina l'apprendistato professionalizzante
- Isfol: tra il 2006 e il 2008 quasi tutti i CCNL rinnovati hanno implementato le disposizioni in tema di apprendistato professionalizzante
 - tutti i settori prevedono una disciplina (industria, piccola e media industria, artigiano, commercio, bancario, cooperativo ...)

CCNL industria metalmeccanica e della installazione di impianti

(26 gennaio 2006)

- definizione della durata del contratto in relazione alle qualifiche da conseguire
 - cumulo dei periodi di apprendistato
- definizione di formazione formale e del monte ore annuo diviso tra formazione trasversale e di base e formazione professionalizzante
 - tutor
 - piano formativo
- definizione della capacità formativa dell'impresa (locali idonei e professionalità adeguate)
 - rapporto di lavoro (assunzione, prova, retribuzione ...)
 - modulistica

Commercio

intesa del 23 settembre 2009

- definizione di formazione esclusivamente aziendale
 - durata e contenuti dell'attività formativa
 - modalità di erogazione della formazione
 - referente per l'apprendistato
 - riconoscimento della qualifica professionale
- registrazione nel libretto formativo del cittadino

Piccola e media industria Accordo del 9 febbraio 2010

- definizione di formazione esclusivamente aziendale, di capacità formativa, di formazione interna ed esterna
 - durata e contenuti dell'attività formativa (rinvio ai CCNL con linee guida)
 - modalità di erogazione della formazione
 - tutor per l'apprendistato
 - riconoscimento della qualifica professionale
- registrazione nel libretto formativo del cittadino
 - valorizzazione degli enti bilaterali