

# 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