

L'APPRENDISTATO

Redazione: Dott.ssa Elena Figus
Area/e tematica/he: Lavoro
Parola/e chiave: apprendistato
Aggiornamento: 07/2014

Il costante progresso tecnologico e la conseguente evoluzione delle tecniche produttive attribuiscono un valore sempre più preminente non tanto alle capacità fisiche del lavoratore quanto all'insieme delle sue conoscenze. Tenendo conto di questa realtà, sia le istituzioni internazionali e comunitarie che l'ordinamento nazionale rivolgono, in modo sempre più intenso, una particolare attenzione all'esigenza di agevolare l'acquisizione di tali conoscenze da parte di soggetti in cerca di occupazione e di coloro che, pur essendo già occupati, rischiano di essere espulsi dai cicli produttivi a causa dell'obsolescenza delle professionalità possedute.

È in questo contesto che si inserisce il contratto di apprendistato, che si configura come un negozio a causa mista in quanto, alle obbligazioni che realizzano lo scambio tra lavoro e retribuzione, si aggiunge l'obbligo del datore di lavoro di impartire un effettivo addestramento operativo e un insegnamento tecnico finalizzati all'acquisizione di una qualificazione professionale da parte dell'apprendista.

Il contratto di apprendistato è stato oggetto della recente riforma introdotta con il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, Testo Unico dell'apprendistato, che ha interamente riformato la disciplina previgente abrogando la legge n. 25 del 1955, l'art. 16 della legge n. 196 del 1997 e gli artt. 47-53 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

L'art. 1 del D.Lgs. n. 167/2011 definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. Sono previste tre tipologie differenti di apprendistato: quello per la qualifica e per il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e, infine, quello di alta formazione e ricerca.

La disciplina dell'apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i quali devono rispettare i principi direttivi stabiliti nello stesso Testo Unico. In particolare, è prevista la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale. Quest'ultimo documento deve indicare i contenuti della formazione da impartire nel corso dell'apprendistato e dev'essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti Bilaterali. Si tratta, dunque, di un elemento fondamentale posto che in esso vanno indicati, sulla base del bilancio di competenze del soggetto e degli obiettivi da conseguire mediante il contratto di apprendistato, il percorso di formazione formale e non formale dell'apprendista nonché la ripartizione di impegno tra formazione aziendale ed extra aziendale.

Riguardo il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di

apprendistato, anche per il tramite di agenzie di somministrazione, il Testo Unico stabilisce che non può superare il cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati o ne abbia in numero inferiore a tre può assumere, al massimo, tre apprendisti.

Quanto alle modalità d'assunzione, è possibile inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti al conseguimento delle quali è finalizzato l'apprendistato o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità. È rimasto fermo il divieto di retribuzione a cottimo dell'apprendista.

Un'altra norma di carattere generale riguarda la scelta e l'indicazione di un *tutor* o referente aziendale per l'apprendistato che, nel caso si tratti di persona diversa dal titolare dell'impresa, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale, individuata nel piano formativo, di responsabile per l'attuazione del programma formativo e che deve possedere un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista consegnerà alla fine del periodo di apprendistato nonché competenze adeguate.

Oltre a queste norme di carattere generale, il Testo Unico stabilisce regole specifiche per ognuna delle tre tipologie di apprendistato in considerazione delle diverse finalità perseguite e dei soggetti cui sono rivolte.

Con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale possono essere assunti, in tutti i settori d'attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno d'età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire e non può essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi dettati dal Testo Unico riguardanti: la definizione della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 in materia di regolamentazione del secondo ciclo d'istruzione; la fissazione di un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 226/2005 e secondo standard minimi formativi dallo stesso definiti; infine, il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per, anche all'interno degli Enti Bilaterali, le modalità di erogazione della formazione aziendale.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, il D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce, nell'art. 4, che possono essere assunti i soggetti d'età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno d'età.

Sono anche qui gli accordi interconfederali e i contratti collettivi a stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali stabilite nei sistemi di classi-

ficazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che per la sua componente formativa non può superare i tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate nella contrattazione collettiva di riferimento. La formazione professionalizzante o di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a centoventi per la durata del triennio.

Con l'apprendistato di alta formazione e di ricerca possono essere assunti i soggetti d'età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Questo contratto è finalizzato al conseguimento di un diploma d'istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinarie o per esperienze professionali.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato e rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

Per armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, è prevista l'istituzione presso il Ministero del Lavoro di un repertorio delle professioni, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'Istruzione, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

Per la buona riuscita del contratto di apprendistato, il datore di lavoro e l'apprendista sono tenuti all'osservanza di numerosi obblighi di varia natura. In particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire e di far impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato. È tenuto a non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né, in genere, a quelle a incentivo e nemmeno a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto. Il datore di lavoro deve altresì consentire all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista sul piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro. Deve, inoltre, accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento del titolo di studio.

Il Testo Unico ha previsto un ulteriore obbligo in capo al datore di lavoro riguardante la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs n. 276/2003.

Quanto, invece, ai doveri dell'apprendista, egli è chiamato a seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e, con il massimo impegno, gli insegnamenti che gli vengono impartiti. Deve, inoltre, prestare la sua opera con la massima diligenza e partecipare con assiduità alle attività formative previste nel proprio piano formativo e nel rispetto delle modalità da esso definite. Naturalmente, è tenuto anche all'osservanza delle norme disciplinari previste dal contratto di riferimento e quelle contenute negli eventuali ordinamenti interni all'azienda.

A entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione, trovano applicazione le soluzioni previste dalla normativa vigente.

Le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2218 del codice civile. Nel caso in cui nessuna delle parti eserciti il diritto di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come un normale rapporto di lavoro subordinato.

Considerando il ruolo determinante ricoperto dalla formazione all'interno dello schema contrattuale dell'apprendistato, si comprendono meglio anche le sanzioni che il legislatore ha previsto e inserito nel Testo Unico in caso di inadempimento. Nelle disposizioni finali è stabilito che, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia responsabile esclusivamente il datore di lavoro e tale da impedire le finalità dell'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere 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 cento per cento. Conseguenza importante, questa, considerando che il legislatore, per incentivare l'impiego di questa forma contrattuale, ha previsto una serie di significative agevolazioni consistenti nella riduzione delle aliquote contributive per gli apprendisti. Inoltre, qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotterà un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Con l'emanazione del Testo Unico dell'apprendistato il legislatore ha voluto compiere non solo il riordino della materia, ma anche un passo avanti nell'affermazione di tale istituto quale canale privilegiato di ingresso nel mercato del lavoro di giovani in cerca di occupazione, confermando le peculiarità che lo stesso deve possedere per garantire le finalità che con esso si perseguono.