

Il contratto di apprendistato è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni e consente di acquisire una qualifica professionale. Regola un rapporto di lavoro nel quale l'azienda si impegna ad addestrare l'apprendista, attraverso fasi di insegnamento pratico e tecnico-professionale.

Il nuovo contratto di apprendistato, diversamente da quanto avveniva prima, ha l'obiettivo di formare i giovani, non per la singola attività lavorativa ma per il mercato del lavoro.

Il datore di lavoro, quindi, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta deve garantire all'apprendista una formazione professionale.

TIPOLOGIE

Il Dlgs 276/2003 prevede tre tipologie di contratto, con finalità diverse:

- apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, che consente di conseguire una qualifica professionale ed è diretto ai più giovani, in particolare a giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (prevalentemente la fascia d'età tra i 15 e i 18 anni). Questa forma di apprendistato ha una durata massima di 3 anni, determinata in base alla qualifica da conseguire, al titolo di studio, ai crediti professionali e formativi acquisiti, nonché al bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati;
- apprendistato professionalizzante, che consente di ottenere una qualifica attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale. Può durare fino a 6 anni, in base a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva. È possibile sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, che consente di conseguire un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione e per la specializzazione tecnica superiore. La durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve essere stabilita, per i soli profili che riguardano la formazione, dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte.

I periodi del primo e del secondo tipo di apprendistato sono sommabili fino al massimo di 6 anni.

Il secondo e terzo tipo di apprendistato hanno come destinatari giovani tra i 18 e i 29 anni (l'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età cioè fino a 29 anni e 364 giorni) e i diciassettenni in possesso di una qualifica professionale (conformemente alla Riforma Moratti).

APPLICAZIONE

L'apprendistato si applica a tutti i settori di attività, compreso quello agricolo, le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali.

Nel settore industria, il numero complessivo di apprendisti assunti non può superare del 100% il numero del personale qualificato e specializzato già in servizio presso il datore di lavoro. I datori che non hanno alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati (o ne hanno meno di tre), possono assumere fino a tre apprendisti.

Alle imprese artigiane si applicano limiti diversi (Legge 443/1985, art. 4).

Con la circolare del Ministero del Lavoro del 10 novembre 2008 n. 27, viene chiarito che il contratto di apprendistato può essere avviato anche nell'ambito di società consortili che durano per un periodo inferiore a quanto stabilito dal contratto per la qualificazione dell'apprendista.

Al datore di lavoro che stipula contratti di apprendistato saranno riconosciuti gli attuali benefici contributivi, la cui erogazione è soggetta alla verifica della formazione svolta, secondo le modalità definite con decreto del Ministero del Lavoro.

CARATTERISTICHE

Il contratto di apprendistato deve avere forma scritta e indicare la prestazione alla quale è adibito l'apprendista, il suo piano formativo e la qualifica che conseguirà al termine del rapporto di lavoro. Il compenso dell'apprendista non può essere stabilito in base a tariffe di cottimo e il suo inquadramento non può essere inferiore per più di 2 livelli rispetto a quello previsto dal contratto aziendale per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione. La qualifica professionale conseguita attraverso uno qualsiasi dei tre contratti di apprendistato costituisce credito formativo per il proseguimento nei percorsi di istruzione e formazione professionale. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo, può però chiudere il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, rispettando il termine contrattuale di preavviso.

Con la circolare del Ministero del Lavoro del 10 novembre 2008 n. 27, riguardo ai profili retributivi, il ministero rivendendo parzialmente la precedente posizione espressa con l'interpello 28/2007, ha precisato che "resta infatti aperta, in virtù del principio di gradualità stabilito dall'articolo 13, comma 1 della legge 25/55, la possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione con il livello di sottoinquadramento garantito dall'articolo 53, comma 1 del decreto legislativo 276/03. Questo livello potrà essere utilizzato sia come "tetto", o livello finale, sia come "soglia", o livello iniziale, della progressione percentuale". In sostanza l'apprendista potrà dunque ricevere nel corso del rapporto una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, alla condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti. I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato.

Per tutti i contratti di apprendistato resta valida la disciplina previdenziale e assistenziale prevista dalla Legge 25/1955. In particolare spetta:

- l'assistenza per motivi di infortunio,
- [il congedo matrimoniale](#),
- gli ANF - autorizzati dall'Inps,
- [l'assistenza sanitaria per le malattie](#),
- l'indennità di maternità;

non spetta

- [la DS](#),
- [la CIG](#),
- la mobilità,
- l'indennità di malattia.

ATTUAZIONE

Perché sia operativa la disciplina relativa alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi demandata dal Dlgs 276/2003 alle Regioni e alle Province autonome. È inoltre necessaria la definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - di concerto con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province autonome. La disciplina delle modalità di erogazione della formazione aziendale, nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni competenti, verrà inoltre stabilita dai contratti collettivi di lavoro.

Non sono legittime le clausole dei contratti collettivi che subordinano la stipula del contratto di apprendistato all'iscrizione all'Ente Bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore.

Dalla data di entrata in vigore del Dlgs 276/2003 non è più necessario chiedere alla Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente l'autorizzazione preventiva all'assunzione, infatti è stato abrogato l'art. 3 della legge 19 gennaio 1955, n. 25.

SANZIONI

In caso di inadempimento all'obbligo formativo che sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro e che sia tale da impedire il raggiungimento della qualifica da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100%. La maggiorazione esclude qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Fermo restando quanto sopra, per effetto delle modifiche normative introdotte dall'articolo 23 Legge 06 agosto 2008 n. 133 si evidenziano due diversi profili di responsabilità in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione:

- il datore di lavoro non potrà considerarsi responsabile e non perde le relative agevolazioni contributive nel caso in cui la formazione dell'apprendista non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica;
- se di contro il datore di lavoro ha scelto di erogare la formazione in ambito esclusivamente aziendale, l'assenza di un'offerta formativa pubblica in ambito regionale non costituirà elemento di giustificazione per evitare le sanzioni per inadempimento dell'obbligo formativo.

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

A seguito dell'approvazione della legge n. 80/2005 che ha introdotto il comma 5-bis all'art. 49 del D.Leg.vo n. 276/2003 e dei chiarimenti intervenuti con la Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005 che si è pronunciata anche in materia di ripartizione di competenze nella regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante - fino all'approvazione della legge Regionale - è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria che potranno concordarla in qualsiasi momento senza aspettare la fase del rinnovo del C.C.N.L.

I contratti debbono essere stipulati unicamente da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale; la materia può essere regolata anche mediante uno o più accordi interconfederali.

Sulla scorta delle modifiche introdotte dall'articolo 23 Legge 06 agosto 2008 n. 133 e dei chiarimenti contenuti nella circolare del Ministero del Lavoro del 10 novembre 2008 n. 27, un'azienda può avviare un rapporto di apprendistato professionalizzante:

- nelle Regioni in cui non è presente una regolamentazione regionale, è possibile avviare l'apprendistato professionalizzante sulla base di quanto appositamente stabilito dal contratto collettivo ai sensi dell'articolo 49, comma 5-bis o 5-ter del Dlgs 276/2003. In mancanza di regolamentazione contrattuale, è sempre ammesso il contratto di apprendistato stipulato ai sensi della legge 196/97;
- nelle Regioni in cui è presente una disciplina della formazione esterna del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda può decidere di avviare il rapporto nel rispetto di tale regolamentazione (fermo restando le norme di competenza dei CCNL), oppure attivando il rapporto esclusivamente sulla base di quanto disposto dai contratti collettivi di qualsiasi livello ai sensi del nuovo comma 5-ter.

Per effetto dell'eliminazione della durata minima di due anni disposta dall'art. 23 Legge 06 agosto 2008 n. 133, la circolare del Ministero

del Lavoro del 10 novembre 2008 n. 27 fa presente che non sussistono più vincoli giuridici a una trasformazione "in qualunque tempo" del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, ad esempio, è possibile avviare un contratto di apprendistato di durata complessiva di tre anni e dopo un anno procedere alla trasformazione. L'azienda in questo caso ha diritto ai benefici contributivi per la durata del rapporto e ancora per un anno a partire dalla data di trasformazione.

Con il venir meno del limite legale della durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva nazionale o regionale che potrà individuare percorsi formativi che a prescindere dalla durata del contratto siano sviluppati in ragione della qualificazione da conseguire, sono da ritenere in linea con la nuova disciplina anche i contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.

NORME

APPRENDISTATO	
Legge 25/1955	Legge 19 gennaio 1955, n. 25 (in Gazz. Uff., 14 febbraio, n. 35). - Disciplina dell'apprendistato
Legge 443/1985	Legge 8 agosto 1985, n. 443 (in Gazz. Uff., 24 agosto, n. 199). - Legge-quadro per l'artigianato.
Decreto legislativo 276/2003, artt. 47 - 53	DECRETO LEGISLATIVO 10 settembre 2003, n. 276 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30. (GU n. 235 del 9-10-2003- Suppl. Ordinario n.159)
Circolare MIN LAV n.40 del 14 ottobre 2004	Oggetto: Circolare in materia di contratti di apprendistato
protocollo d'intesa	PROTOCOLLO DI INTESA PER LA REALIZZAZIONE DI SPERIMENTAZIONI PER L'APPRENDISTATO TRA La Regione Liguria.
protocollo d'intesa	Protocollo d'intesa tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Ufficio Centrale per l'Orientamento e la Formazione Professionale dei Lavoratori (di seguito denominato MLPS - UCOFPL) e la Regione del Veneto PER LA REALIZZAZIONE DI UN PERCORSO SPERIMENTALE NELL'ALTO APPRENDISTATO.
Circolare MINLAV n.30 del 15 luglio 2005	Oggetto: Circolare in materia di apprendistato professionalizzante.
Legge 14 maggio 2005, n. 80	Legge 14 maggio 2005, n. 80 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 111 del 14 maggio 2005 - Supplemento ordinario n. 91.
Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005	Sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005 Nei giudizi di legittimità costituzionale degli artt. 1, commi 1 e 2, lettere a), b), c), d), e), f), h), l), m) e o); 2, comma 1; 3, comma 1, lettere a), b) e c); 5, comma 1, lettere e) e f); 7 e 8, commi 1, 2, lettere a), f) e g), e 3 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro) e degli artt. 2, comma 1, lettera e); 3, comma 2; 4; 5; 6; 12, commi 3 e 5; 13, commi 1 e 6; 14, commi 1 e 2; 22, comma 6; da 47 a 60 e da 70 a 74 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30), promossi con due ricorsi della Regione Marche, due ricorsi della Regione Toscana, due ricorsi della Regione Emilia-Romagna, due ricorsi della Provincia autonoma di Trento e un ricorso della Regione Basilicata notificati il 23, il 26 e il 28 aprile, il 5, il 4 e il 9 dicembre 2003, depositati in cancelleria il 30 aprile, il 2 e il 7 maggio, l'11 e il 16 dicembre successivi ed iscritti ai nn. 41, 42, 43, 44, 45, 92, 93, 94 e 95 del registro ricorsi 2003.
Legge 06 agosto 2008 n. 133	"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"
Circ.Min. Lav. 27 del 10 novembre 2008	Apprendistato professionalizzante: chiarimenti