



*Ministero del Lavoro
della Salute e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE

CONDIZIONI DI LAVORO

Oggetto: art. 23, D.L. n. 112/2008 conv. da L. n.
133/2008 – apprendistato professionalizzante –
chiarimenti.



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 10/11/2008

Prot. 25 / SEGR / 0015658

*Alle Direzioni regionali e provinciali
del lavoro*

*All'INPS, Direzione Centrale
Vigilanza sulle Entrate ed Economia
Sommersa*

All'INAIL, Direzione Centrale Rischi

*All'ENPALS, Direzione Generale –
Servizio contributi e vigilanza*

*All'INPGI, Direzione per la
riscossione dei contributi e vigilanza*

*All'IPSEMA, Direzione per la
riscossione dei contributi e vigilanza*

*All'ENASARCO, Unità Organizzativa
Vigilanza e Coordinamento Sedi*

*Al Comando Carabinieri per la Tutela
del Lavoro*

LORO SEDI

e p.c. Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

*Al Comando Generale della Guardia
di Finanza*

*All'Ispettorato regionale del lavoro di
Palermo*

*All'Ispettorato regionale del lavoro di
Catania*

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro*

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine
dei Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili*

LORO SEDI

Finalità

La presente circolare intende fornire una risposta organica ad alcuni dei principali dubbi interpretativi in materia di apprendistato professionalizzante pervenuti alla Direzione Generale per l'attività ispettiva nella forma dell'interpello di cui all'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004. Le recenti novità introdotte in materia di apprendistato dal decreto legge n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008, consentiranno peraltro di meglio puntualizzare l'operatività della intera disciplina di cui all'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003.

Durata del contratto

Occorre innanzi tutto ricordare che, ai sensi dell'articolo 49, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, come modificato dal decreto legge n. 112/2008, *«i contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni»*.

E' pertanto venuto meno il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante, e ciò in funzione della piena valorizzazione della capacità di autoregolamentazione della contrattazione collettiva, nazionale o regionale, che potrà ora individuare percorsi formativi di durata anche inferiore ai due anni nel rispetto della natura formativa del contratto in questione e, dunque, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire. In tal senso è dunque superata la questione oggetto della risposta a interpello del 2 maggio 2006 (prot. n. 25/I/0003769), in cui si rilevava, stante il requisito di durata legale minima di due anni del contratto di apprendistato, *«l'impossibilità di utilizzare il contratto de quo per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale»*, da intendersi quelle attività che *«si esauriscono nel corso di una stagione»*.

Risultano in particolare in linea con la nuova disciplina dell'istituto anche quei contratti collettivi che consentono l'assunzione di apprendisti da impiegare in cicli stagionali.

Trasformazione anticipata del rapporto

Alla tematica sulla durata del contratto di apprendistato professionalizzante è collegata quella, in parte già affrontata da questo Ministero con risposta a interpello del 4 maggio 2006 (prot. n. 25/I/0003883), della trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato antecedentemente alla scadenza prefissata nel piano formativo individuale e alla applicabilità, in tal caso, dell'articolo 21, comma 6, della legge n. 56/1987. Tale norma, come noto, consente al datore di lavoro che trasformi il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato di conservare per un anno, a far data dalla trasformazione, lo specifico regime contributivo nei confronti dei lavoratori interessati dalla stessa. Al riguardo, con la citata risposta a interpello, questo Ministero ha anzitutto chiarito che *«i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato»*.

Come già ricordato, inoltre, a seguito della entrata in vigore del decreto legge n. 112/2008, è stato eliminato il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante e, in assenza di previsioni legali sul punto, non sembrano sussistere vincoli giuridici a una trasformazione, in qualunque tempo, del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Tale circostanza è stata confermata dalla giurisprudenza di legittimità che, pur in riferimento al "vecchio" apprendistato, contempla tra le possibili cause di trasformazione del rapporto anche *«l'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro, in qualunque tempo durante il tirocinio, in modo esplicito o implicito, con il conferimento effettivo delle mansioni che spettano all'operaio qualificato»* (Cass. 30 gennaio 1988 n. 845).

Quanto al mantenimento, ai sensi dell'articolo 21 della legge n. 56/1987, dello specifico regime contributivo dell'apprendistato, si ritiene che lo stesso trovi applicazione in quanto connesso esclusivamente alla trasformazione del rapporto. Resta tuttavia ferma la possibilità da parte del personale ispettivo di questo Ministero di verificare la sussistenza di eventuali condotte fraudolente,

in particolare nella ipotesi in cui, alla luce di quanto stabilito nel piano formativo individuale e in considerazione della durata del rapporto di lavoro, non sia stata effettuata alcuna attività formativa sino al momento della trasformazione del rapporto.

Formazione esclusivamente aziendale

Come già anticipato, con la risposta a interpello del 7 ottobre 2008 (prot. n. 25/I/0013622), il decreto legge n. 122/2008 ha previsto rilevanti novità rispetto ai profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante.

L'articolo 49, comma 5, del decreto legislativo n. 276/2003 stabilisce che *«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»* nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi tra i quali *«la 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»* e *«la presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate»*.

Le difficoltà rilevate nella adozione delle discipline regionali hanno spinto il Legislatore a introdurre in un primo tempo, con il decreto legge n. 35/2005, convertito, con modificazioni, dalla n. 80/2005, una disposizione transitoria. L'articolo 49, comma 5 bis, del decreto legislativo n. 276/2003, prevede infatti che *«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 di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*. Come già chiarito con risposta a interpello del 10 giugno 2008 (prot. n. 25/I/0007472), è dunque possibile – qualora manchi una legge regionale di regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante ovvero qualora detta regolamentazione non risulti applicabile in quanto non contempla determinati profili formativi o figure professionali – stipulare validamente un contratto di apprendistato sulla base della disciplina contenuta nel contratto collettivo nazionale di lavoro di cui all'articolo 49, comma 5 bis, del decreto legislativo n. 276/2003.

La volontà del Legislatore di agevolare la diffusione di tale tipologia contrattuale e renderne effettivo il relativo contenuto formativo trova un ulteriore riscontro nel nuovo comma 5 ter dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, introdotto dall'articolo 23 del decreto legge n. 112/2008, secondo il quale *«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 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»*.

A questo proposito, e come anticipato con la già ricordata risposta a interpello del 7 ottobre 2008, le previsioni introdotte dall'articolo 23 del decreto legge n. 112/2008 pongono ora le premesse, senza peraltro modificare l'impianto normativo preesistente relativo alla offerta in apprendistato pubblica governata dalle Regioni, per la costruzione di un "canale parallelo" affidato integralmente alla contrattazione collettiva. Ai sensi del citato comma 5 ter dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003, infatti, in caso di formazione esclusivamente aziendale può non operare quanto previsto dal comma 5 del citato articolo 49 e ciò a condizione che i contratti collettivi abbiano disciplinato diversamente la materia.

Con riferimento al "canale parallelo" di cui al comma 5 ter, sono i contratti collettivi, di ogni livello, a stabilire cosa debba intendersi per «formazione esclusivamente aziendale» e a determinare il monte ore di formazione formale (anche inferiore a 120 ore annuali) necessario per la acquisizione delle competenze di base e tecnico-professionali. In forza del dettato normativo è infatti la contrattazione collettiva a definire e disciplinare, per questo specifico canale, la formazione aziendale che, alla stregua di quanto chiarito dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 50/2005, non può dunque essere aprioristicamente determinata né tanto meno condizionata dalle normative regionali, competenti a disciplinare, d'intesa con le parti sociali di livello regionale, i contenuti e le modalità di accesso all'offerta formativa pubblica e alle relative risorse finanziarie (e cioè, con riferimento all'apprendistato professionalizzante, la formazione in apprendistato di cui al solo comma 5 dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276 del 2003). Pertanto, nel "canale parallelo" di cui al comma 5 ter la formazione può essere svolta anche "fisicamente" fuori dall'azienda, se così

prevedano i contratti collettivi, a condizione ovviamente che sia l'azienda a erogare, direttamente o anche solo indirettamente la formazione, e purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici. Naturalmente, ciò non esclude che le singole Regioni, nell'ambito della loro autonomia, possano decidere di riservare forme di finanziamento o altre agevolazioni anche alle imprese che attuino formazione esclusivamente aziendale ai sensi di quanto previsto dal comma 5 *ter*.

La previsione del comma 5 *ter* è, peraltro, da considerarsi immediatamente operativa anche con riferimento a quei contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo. In ogni caso, la possibilità di derogare ai principi contenuti nel comma 5 dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003 (*“in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5”*), è condizionata alla circostanza che i contratti collettivi o gli enti bilaterali abbiano determinato o determinino, 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»*.

Va in ogni caso chiarito, per meglio comprendere l'operatività della nuova disposizione, che l'apprendistato professionalizzante disciplinato dall'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003 resta finalizzato alla acquisizione di una qualificazione e cioè di una qualifica professionale *«ai fini contrattuali»* e che la durata del monte ore di formazione deve essere coerente con l'obiettivo della acquisizione di specifiche *«competenze di base e tecnico-professionali»*. La durata e le modalità della formazione aziendale, disciplinate dai contratti collettivi anche a livello territoriale o aziendale, dovranno pertanto essere coerenti con le declaratorie e le qualifiche contrattuali contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro a cui l'apprendistato professionalizzante è finalizzato. Altra cosa, infatti, è la formazione erogata nell'ambito del sistema nazionale di istruzione e formazione, che si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica professionale ai sensi della legge n. 53/2003 in materia di diritto-dovere di istruzione e formazione a cui è deputato l'apprendistato di cui all'articolo 48 decreto legislativo n. 276/2003.

Formazione e responsabilità del datore di lavoro

Collegata alla formazione esclusivamente aziendale è la tematica della applicabilità dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo il quale *«in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, 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. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione»*.

Al riguardo questo Ministero ha già fornito alcuni chiarimenti con circolare n. 40/2004, secondo la quale *«l'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale»*.

Alla luce delle intervenute modifiche normative si coglie dunque l'occasione per chiarire i profili di responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento nella erogazione della formazione. In particolare, nel caso in cui la formazione dell'apprendista non possa realizzarsi per una carenza dell'offerta formativa pubblica trova applicazione l'esimente di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 276/2003, nel senso che è evidente che dell'inadempimento nella erogazione della formazione non può dirsi responsabile il datore di lavoro. Diverso è il discorso nel caso in cui il datore di lavoro si avvalga del "canale parallelo" di cui al comma 5 *ter*. In questo caso, avendo optato per l'erogazione di formazione in ambito esclusivamente aziendale, non potrà essere indicata come esimente l'assenza di una offerta formativa pubblica in ambito regionale.

Sottoinquadramento del lavoratore e profili retributivi

Rispetto ai persistenti dubbi circa i rapporti tra la disposizione contenuta nell'articolo 13 della legge n. 25/1955, che è ancora oggi in vigore (circolari n. 40 del 2004 e n. 30 del 2005) e che prevede una gradualità della retribuzione *«anche in rapporto all'anzianità di servizio»*, e la disposizione, successivamente introdotta, di cui all'articolo 53, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003, con la quale il legislatore ha stabilito il principio del c.d. sottoinquadramento dell'apprendista si

precisa quanto segue.

La finalità di quest'ultima norma è quella di precisare e delimitare il rapporto normalmente stabilito dalla contrattazione collettiva tra la retribuzione dell'apprendista e quella del lavoratore qualificato, quest'ultimo identificato con il lavoratore appartenente alla categoria di inquadramento propria della qualificazione o qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato il rapporto. In particolare, la norma fissa un limite massimo («non potrà essere inferiore») al dislivello di classificazione e, quindi, di retribuzione tra l'apprendista e la suddetta qualificazione o qualifica finale.

L'articolo 53, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003 ha in questo modo inteso correggere la prassi, comunemente seguita dalla contrattazione collettiva, di stabilire il c.d. livello di uscita e quindi la retribuzione finale dell'apprendista mediante una scala percentuale, con riferimento al livello o ai livelli più bassi della gerarchia classificatoria dei lavoratori qualificati. La nuova disposizione, invece, intende vincolare le parti e in primo luogo la contrattazione collettiva, a riferire il livello di classificazione (o inquadramento) finale dell'apprendista a quello corrispondente alla qualificazione o qualifica finale, quale che sia la collocazione di quest'ultima nella scala classificatoria e perciò anche ai livelli superiori quando la qualificazione o qualifica da conseguire sia elevata. L'articolo 53 è, dunque, una norma sull'inquadramento degli apprendisti, ma non ha introdotto un collegamento automatico tra la retribuzione iniziale dell'apprendista e quella prevista per il lavoratore inquadrato nella qualificazione o qualifica finale, meno due livelli.

Resta infatti aperta, in virtù del principio di gradualità stabilito dall'articolo 13, comma 1, della legge n. 25/1955, la possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione con il livello di sottoinquadramento garantito dall'articolo 53, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003. Tale livello potrà essere utilizzato sia come "tetto" o livello finale sia come "soglia" o livello iniziale della progressione percentuale. Si può dunque concludere che l'apprendista potrà 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.

Cumulabilità dei rapporti di apprendistato

Un'ultima tematica, affrontata anch'essa in passato da questo Ministero, attiene alla possibilità di cumulare più periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro. Al riguardo si ricorda che, secondo quanto chiarito con la circolare n. 40 del 2004 e con la risposta a interpello dell'11 febbraio 2008 (prot. 25/I/0002322), la disciplina dell'apprendistato professionalizzante «*va integrata con le disposizioni contenute nella legge n. 25/1955, non abrogate dal citato decreto legislativo n. 276/2003, che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo*». Tenuto conto di tale principio, la citata risposta a interpello precisa come sia, tra gli altri, applicabile anche l'articolo 8 della legge n. 25/1955 al nuovo regime normativo e ciò anche nei rapporti tra "vecchio" e "nuovo" apprendistato.

Diversa, seppur apparentemente connessa, è invece la questione relativa alla possibile trasformazione di un rapporto di apprendistato sorto ex legge n. 25/1955 in un rapporto di apprendistato professionalizzante rispetto alla quale questo Ministero, con risposta a interpello del 1° marzo 2007 (prot. 25/I/0002759) si è espresso negativamente, evidenziando come tale operazione comporterebbe una «*indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina*».

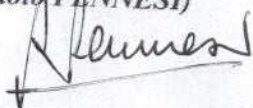
Va infine affrontata la problematica, sollevata nei confronti della Direzione generale per l'Attività Ispettiva, relativa alla possibilità che una società consortile, costituita per l'esecuzione di un'opera, possa procedere a una assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, anche qualora sia previsto lo scioglimento della stessa società consortile in data anticipata rispetto al completamento della formazione dell'apprendista. Al riguardo, non sembrano sussistere ostacoli nel consentire la stipula del contratto di apprendistato e ciò proprio in applicazione dell'articolo 8 della legge n. 25/1925, che consentirà il completamento del percorso formativo con una nuova assunzione dello stesso lavoratore presso una delle società del consorzio.

Abrogazioni

Nel rinviare a eventuali successivi approfondimenti l'esame delle questioni che potrebbero sorgere in applicazione della più recente normativa, si ricorda, infine, che il decreto legge n. 112/2008 ha previsto alcune abrogazioni dettate da una necessaria semplificazione del quadro normativo. In particolare sono stati abrogati:

- l'articolo 1 del D.M. 7 ottobre 1999 che prevedeva, tra l'altro, una «comunicazione all'amministrazione competente dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro giorni trenta dalla data di assunzione dell'apprendista stesso»;
- l'articolo 21 e l'articolo 24, commi 3 e 4, del «Regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato» di cui al D.P.R. n. 1668/1956. Le norme prevedevano rispettivamente la tempistica da osservare circa le informazioni da dare alla famiglia dell'apprendista, ai sensi dell'articolo 11, lett. l), della legge n. 25/1955, e la comunicazione agli «uffici di collocamento» dei nominativi degli apprendistati che avessero o meno conseguito la qualifica;
- l'articolo 4 della legge n. 25/1955, che richiedeva una visita sanitaria preassuntiva dell'apprendista in quanto tale. Nei confronti di tale lavoratore, quindi, è oggi applicabile la disciplina generale sulla sorveglianza sanitaria di cui al decreto legislativo n. 81/2008.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Paolo PENNESI)



IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Giuseppe MASTROPIETRO)

