

AREA LEGISLAZIONE D'IMPRESA
Settore Relazioni Sindacali e Legislazione del Lavoro

Prot. n.02932
Roma, 20 ottobre 2004
Com. n.65

OGGETTO: apprendistato – circolare del ministero del lavoro n. 40 del 14 ottobre 2004.

Successivamente all'entrata in vigore del rinnovo del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi del 2 luglio 2004, sono stati numerosi gli spunti e le osservazioni di illustri giuristi che hanno, sotto diversi aspetti, valutato le novità introdotte dall'accordo che è stato il primo grande contratto collettivo a disciplinare gli istituti introdotti con la riforma del mercato del lavoro.

Il Ministero del lavoro, con la circolare che si commenta di seguito, entra per la prima volta dall'approvazione del decreto legislativo n.276/2003, sulla materia dell'apprendistato per fornire indicazioni operative.

In particolare, il Ministero contesta le disposizioni contrattuali che, subordinano la stipula del contratto all'autorizzazione dell'ente bilaterale.

Inoltre si sostiene che l'apprendistato professionalizzante, in assenza delle disposizioni regionali in materia di profili formativi, non può considerarsi già operativo in tutti i suoi contenuti, con particolare riferimento alle nuove durate (fino a sei anni) ed ai limiti di età per l'assunzione (18-29 anni).

A tale proposito riteniamo di dover svolgere preliminarmente alcune considerazioni riguardo alla validità di quanto previsto nel rinnovo contrattuale del 2 luglio 2004.

Per quanto riguarda il CCNL del terziario, tale aspetto era ben presente alle parti sociali nel corso della trattativa, tanto che si è voluta porre in atto solo "una disciplina sperimentale dell'istituto dell'apprendistato definito professionalizzante..." ove il termine "professionalizzante" è stato utilizzato in maniera convenzionale per configurare un istituto che, in realtà, si muove ancora entro gli ambiti della precedente legislazione, anche se al tempo stesso migliora notevolmente la disciplina del previgente CCNL.

In buona sostanza, il nuovo impianto contrattuale rappresenta una disciplina "ponte" che, nel rispetto della legislazione attualmente in vigore, riduce il divario fra la vecchia normativa contrattuale e quello che sarà il nuovo istituto regolato dal decreto 276/03.

Del resto, la durata massima di 48 mesi coincide esattamente con i limiti massimi ammessi dalla legge Treu ed il numero dei livelli non è mai stato condizionato da disposizioni di legge.

La disciplina relativa ai contenuti formativi risponde ancora alle previsioni dei decreti ministeriali attuativi della precedente legislazione, tuttora in vigore, proprio nel rispetto della esclusiva competenza delle Regioni in materia.

In ultimo, per quel che riguarda i nuovi limiti di età, il riferimento ai 18-29 anni è stato inserito in anticipo nel testo contrattuale al solo fine di non dover successivamente ridisciplinare tale aspetto ma è ovvio che non può avere efficacia immediata. Di questo si era parlato diffusamente in corso di trattativa ed è stato poi chiarito con la nota informativa n. 50bis del 3 agosto 2004 che, al momento, le nuove disposizioni in tema di limiti di età non possono ancora considerarsi operanti.

Pertanto si sottolinea nuovamente che, a tutt'oggi, le assunzioni degli apprendisti possono avvenire solo negli ambiti di età anagrafica indicati dalla legge Treu, n. 196/97 e successive modifiche (**da 16 a 24 anni** ovvero 26 nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE n.2081/93, aumentati di due anni per i portatori di handicap).

Sugli aspetti relativi alle procedura da seguire, va chiarito che con esse si è inteso affidare agli Enti Bilaterali una funzione di monitoraggio e di gestione e controllo del mercato del lavoro che è sorretta anche dall'articolo 2, lettera h), del D. Lgs. N. 273/03 che fornisce la definizione legale di "enti bilaterali" delineandoli nel modo seguente: *"organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali **sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento"**.*

Pertanto abbiamo sollecitato un chiarimento al Ministero del Lavoro.

Per quanto riguarda i contenuti della circolare ministeriale n. 40 si precisa quanto segue.

1. Premessa

Viene definito l'apprendistato quale *"unico contratto di lavoro a contenuto formativo presente nel nostro ordinamento"* che presuppone un obbligo del datore di lavoro di fornire la formazione necessaria al conseguimento di una qualificazione professionale o tecnico – professionale, sottolineando la sostanziale differenza rispetto ai contratti di inserimento, ove *"formazione del lavoratore è solo eventuale e non integra un elemento caratterizzante del relativo tipo contrattuale"*.

A tale proposito, è ribadita la forte dipendenza, ai fini dell'effettivo avvio del nuovo apprendistato, dal non ancora attuato raccordo tra i sistemi di istruzione e quelli della formazione professionale, ed in particolare la riforma del sistema di istruzione introdotto dalla legge Moratti (la n.53 del 2003) per quanto riguarda l'apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione, e l'emanazione della disciplina regionale da definirsi d'intesa con le parti sociali relativa all'apprendistato professionalizzante. Pienamente operativa è pertanto da considerarsi unicamente la disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, per la quale sono già in atto iniziative sperimentali in alcuni territori.

2. Limiti quantitativi alle assunzioni di apprendisti

La previgente disciplina viene confermata, sia per quanto riguarda il rispetto del rapporto uno a uno apprendisti / lavoratori qualificati sia relativamente alla deroga, introdotta dalla legge n.56/1987, che consente alle imprese che occupano da zero a tre dipendenti qualificati di assumere fino a tre apprendisti.

Il Ministero precisa che deve ritenersi immediatamente operativa l'abrogazione della richiesta di autorizzazione alla DPL, ai sensi dell'art.85, comma 1, lettera b) della legge 30/03.

3. Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

L'apprendistato per il diritto-dovere di formazione, che può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, ha come finalità quella di consentire ai giovani che abbiano compiuto i 15 anni di acquisire, attraverso il rapporto di lavoro, un titolo di studio e si configura pertanto come l'unico contratto di lavoro stipulabile a tempo pieno da chi abbia meno di 18 anni e non sia in possesso di qualifica professionale conseguite ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53.

La piena operatività di tale tipo di apprendistato è comunque strettamente connessa alla riforma del sistema di istruzione prevista dalla legge n. 53 del 2003, e pertanto l'istituto non è al momento utilizzabile.

4. Apprendistato professionalizzante

Finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso la formazione sul lavoro, intesa quale acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico-professionali, può essere stipulato da datori di lavoro appartenenti a tutti i settori lavorativi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, con soggetti che abbiano un'età compresa tra i 18 anni (oppure 17 se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53) ed i 29 anni di età.

Il contratto dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione di:

- la prestazione lavorativa a cui il lavoratore verrà adibito;
- la qualifica professionale che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale che dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Come per l'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione, anche in questo caso l'istituto non è ancora pienamente operativo.

Come già anticipato, il Ministero ribadisce, infatti, che operano ancora i limiti di età disposti dalla legge n.196/1997 (la c.d. legge Treu).

Anche la durata, che per legge deve essere compresa tra i due ed i sei anni, ed individuata dalla contrattazione collettiva in relazione competenze di base e tecnico-professionali da conseguire e dell'eventuale qualifica professionale, rimane subordinata alla regolamentazione dei profili formativi ad opera delle regioni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante potrà inoltre essere stipulato anche con giovani che abbiano già svolto un precedente contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione, fermo restando che il limite massimo di durata cumulativa dei due contratti non potrà essere superiore ai sei anni.

Sulla risoluzione del contratto è confermata la previgente disciplina, per cui il recesso durante il periodo di apprendistato è ammissibile per giusta causa o giustificato motivo, mentre il recesso al termine del periodo di apprendistato è ammissibile, a norma dell'articolo 2118 del Codice civile, anche se la qualificazione non è ancora stata conseguita.

È immediatamente operativa l'abrogazione dell'obbligo di richiesta di nulla osta preventivo all'assunzione alla Direzione provinciale del lavoro, mentre sono ancora in vigore le norme di cui agli articoli 11¹ e 12², 21³ e 22⁴ della legge n. 25 del 1955.

Trattamento normativo e retributivo

Il trattamento normativo e retributivo dell'apprendista è in ogni caso regolato dall'articolo 53, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003, ove è disposto che *"Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto"*.

In relazione in particolare alla retribuzione dell'apprendista, per la quale viene confermato il divieto di cottimo, la nota del ministero fa salva la validità dell'art.13 della legge n. 25 del 1955, che prevede la percentualizzazione graduale del trattamento economico dell'apprendista in base all'anzianità di servizio.

Viene inoltre confermata l'esclusione degli apprendisti, così come disposto dal dlgs n.276/2003, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi.

Il profilo formativo

Vengono confermati il rinvio della regolamentazione dei profili formativi del contratto di apprendistato professionalizzante alle singole Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, ed il monte ore minimo da destinarsi alla formazione formale (120 ore).

Inoltre, chiarito che non è più obbligatoria una formazione esterna all'azienda, il Ministero si sofferma sul concetto di formazione formale, chiarendo che questa dovrà comunque essere effettuata:

- attraverso strutture accreditate esterne alle aziende
ovvero
- all'interno delle aziende stesse secondo percorsi formativi certificabili in accordo con le modalità che saranno definite dalle future normative regionali.

È ammessa inoltre la possibilità di adempiere all'obbligo formativo anche attraverso modalità di e-learning.

Le competenze acquisite, secondo la futura normativa regionale, saranno annotate sul libretto formativo del cittadino.

Tutor

È ribadita la necessaria presenza del tutor durante il processo di formazione dell'apprendista. In conformità con la previgente disciplina, il ruolo del tutor potrà essere svolto dallo stesso datore di lavoro o da altro lavoratore in possesso di adeguata qualifica professionale.

Il tutoraggio potrà avvenire inoltre, in caso di formazione formale effettuata con strumenti di e-learning, in modalità virtualizzata e attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto.

5. Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione, può essere stipulato tra datori di lavoro appartenenti a tutti i settori produttivi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto, e soggetti di età compresa tra i 18 anni (oppure 17 se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53) e i 29 anni che siano già in possesso di un titolo di studio.

Il contratto dovrà essere stipulato in forma scritta con l'indicazione di:

- la durata del contratto;
- la qualifica che potrà essere conseguita al termine del rapporto;
- il piano formativo individuale che dovrà essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso.

Per l'avvio di tale istituto è necessaria l'individuazione dei profili formativi da attuarsi mediante un accordo (o convenzione) con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative.

I contenuti di tale accordo devono prevedere programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduce al titolo di studio, da realizzarsi il supporto di due tutor: uno aziendale ed uno nominato dall'Università o dall'Istituto formativo.

Anche in questo caso, il ministero conferma che si applicano in quanto compatibili le disposizioni di cui alla legge n. 25 del 1955 e successive modificazioni, con riferimento in particolare ai già citati art. 11, 12, 21 e 23 (vedi note da 1 a 4).

6. Piano formativo individuale

Il piano formativo individuale che, si ribadisce, deve essere allegato al contratto di apprendistato a pena di decadenza, sarà redatto, in coerenza con i profili formativi individuati dalle regioni e dalle province autonome, sulla base di un modello unico nazionale.

Nel suindicato modello sarà indicato:

- il percorso di formazione formale e non formale
- la ripartizione di impegno tra formazione aziendale o extra-aziendale.

7. Contenuto formativo in caso di prestazioni erogate a distanza

In caso di contratti di apprendistato stipulati da aziende che erogano servizi ai clienti o al mercato con il supporto di strumenti informatici e telematici in rete,

secondo l'interpretazione ministeriale deve considerarsi superato il concetto di unità produttiva.

Ne consegue che, in tale caso, non è ritenuta rilevante la presenza di lavoratori specializzati (o qualificati) nelle unità produttive ove operano degli apprendisti.

Per analogia, anche l'attività di tutoraggio svolta con il supporto di strumenti informatici e telematici in rete potrà essere erogata da unità produttive differenti rispetto a quelle ove l'apprendista svolge la sua attività.

8. Disciplina sanzionatoria

La disciplina sanzionatoria è comune per tutte e tre le tipologie di apprendistato e sanziona pesantemente l'inadempimento dell'obbligo formativo. Infatti, nel caso in cui esso sia ritenuto imputabile esclusivamente al datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, 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. Infine, il rapporto di apprendistato in questione non potrà continuare con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale.

Tale inadempimento potrà così essere individuato:

- quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale
- mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate
- ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

IL RESPONSABILE
Luigi De Romanis

All. 1 Circolare del Ministero del lavoro 14 ottobre 2004 n. 40

¹ Art. 11 legge n.25/55

Il datore di lavoro ha l'obbligo:

- a) di impartire o di far impartire nella sua impresa all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perchè possa conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) di collaborare con gli enti pubblici e privati preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione integrativa dell'addestramento pratico;
- c) di osservare le norme dei contratti collettivi di lavoro e di retribuire l'apprendista in base ai contratti stessi;
- d) di non sottoporre l'apprendista a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto;
- e) di concedere un periodo annuale di ferie retribuite;
- f) di non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo, nè in genere a quelle ad incentivo (1);
- g) di accordare all'apprendista senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e di vigilare perchè l'apprendista stesso adempia l'obbligo di tale frequenza;
- h) di accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- i) di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà sui risultati dell'addestramento;
- l) di non adibire gli apprendisti a lavori di manovalanza e di produzione in serie .

² Art. 12 legge n.25/55

L'apprendista deve:

-
- a) obbedire all'imprenditore o alla persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
 - b) prestare nell'impresa la sua opera con diligenza;
 - c) comportarsi correttamente verso tutte le persone addette all'impresa;
 - d) frequentare con assiduità i corsi di insegnamento complementare;
 - e) osservare le norme contrattuali.

³ Art. 21 legge n.25/55

Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, per gli appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione;
- b) assicurazione contro le malattie, prevista dalla legge 11 gennaio 1943, n. 138, e successive modificazioni ed integrazioni per le seguenti prestazioni:
 - 1) assistenza sanitaria generica, domiciliare e ambulatoriale;
 - 2) assistenza specialistica ambulatoriale;
 - 3) assistenza farmaceutica;
 - 4) assistenza ospedaliera;
 - 5) assistenza ostetrica;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) assicurazione contro la tubercolosi, prevista dal regio decreto legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modificazioni ed integrazioni, per:
 - 1) le prestazioni concernenti la cura;
 - 2) le erogazioni dell'indennità giornaliera di degenza di cui all'art. 1 della legge 28 febbraio 1953, numero 86;
 - 3) l'erogazione dell'indennità post-sanatoriale.

Le prestazioni previste dal presente articolo competono ai soli apprendisti, eccetto l'ipotesi che l'apprendista sia considerato capofamiglia, secondo il disposto dell'art. 15 della presente legge, e per le prestazioni assistenziali previste dalle norme vigenti per i familiari a carico dei lavoratori assicurati.

⁴ Art. 22 legge n.25/55

Il versamento dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali di cui al precedente articolo, è effettuato mediante l'acquisto di apposita marca settimanale del valore complessivo di lire 170 per ogni apprendista soggetto anche all'obbligo dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e di lire 130 per ogni apprendista non soggetto all'obbligo di detta assicurazione.

Il servizio di distribuzione delle suddette marche assicurative è svolto, con l'osservanza delle norme in vigore per la tenuta delle tessere assicurative per le assicurazioni generali obbligatorie, dall'Istituto nazionale della previdenza sociale il quale ripartisce l'importo fra le gestioni e gli istituti interessati nelle seguenti misure:

- a) per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, lire 40;
- b) per l'assicurazione contro le malattie, lire 60;
- c) per l'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia, lire 50 di cui lire 38 dovute al Fondo per l'adeguamento delle pensioni, e lire 12 da valere agli effetti della determinazione della pensione base;
- d) per l'assicurazione contro la tubercolosi, lire 14;
- e) per gli assegni familiari, lire 6.

Nessun onere contributivo grava sull'apprendista.

Nei casi in cui la misura delle prestazioni derivanti dalle assicurazioni sociali, indicate nell'articolo precedente, è determinata in relazione all'ammontare della retribuzione, questa in nessun caso potrà essere considerata in cifra inferiore alle lire 300 giornaliere. Resta ferma, nell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, l'applicazione della disposizione contenuta nell'art. 41, lettera b), del regio decreto 17 agosto 1935, n. 1765.

Nel corso del primo quinquennio di applicazione della presente legge, se particolari esigenze lo richiedano a vantaggio della mutualità o delle categorie interessate, il valore delle marche settimanali, previste nel primo comma e la misura minima di retribuzione, indicata nel comma precedente, possono esser modificati con decreto del Presidente della Repubblica su proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.