

## **Chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro in materia di apprendistato**

**(Interpello n. 19 del 20.05.2016, interPELLI n. 21 e 22 del 11.08.2016)**

Con la presente desideriamo informarLa che il Ministero del Lavoro ha recentemente pubblicato alcuni **interPELLI** in materia di **apprendistato**, precisando il contenuto della disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 81/2015 (il quale ha ridefinito, più in generale, gli istituti del lavoro). Uno dei chiarimenti più rilevanti forniti del Ministero del Lavoro si riferisce alla **possibilità di stipulare contratti di apprendistato a favore di personale in stato di disoccupazione/mobilità**: viene, infatti, chiarito che **i titolari di assegno per la disoccupazione o di ricollocazione (ASDI) non possono essere considerati ai fini dell'applicazione dell'istituto, fatta eccezione** nel caso in cui siano anche titolari di un **trattamento di disoccupazione**. Un secondo chiarimento è stato fornito con riferimento alla **contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuita all'apprendista**: secondo il Ministero, in detta ipotesi, il datore di lavoro è **esonero dalla contribuzione** (rispetto alla quale non è peraltro disposta la contribuzione figurativa a favore del lavoratore). Con un terzo interpello, infine, il Ministero del Lavoro ha precisato che **il contratto di solidarietà difensivo non è di per sé preclusivo nell'assunzione di lavoratori apprendisti**.

### **Premessa**

Con il D.Lgs. n. 81/2015 il legislatore, nel ridelineare l'assetto degli istituti del lavoro, ha **modificato la disciplina dell'apprendistato**. Mentre la disciplina generale del rapporto ricalca, per molti aspetti, il precedente impianto normativo, si devono invece **segnalare alcune modifiche in materia di formazione e con riferimento alle singole fattispecie di apprendistato**.

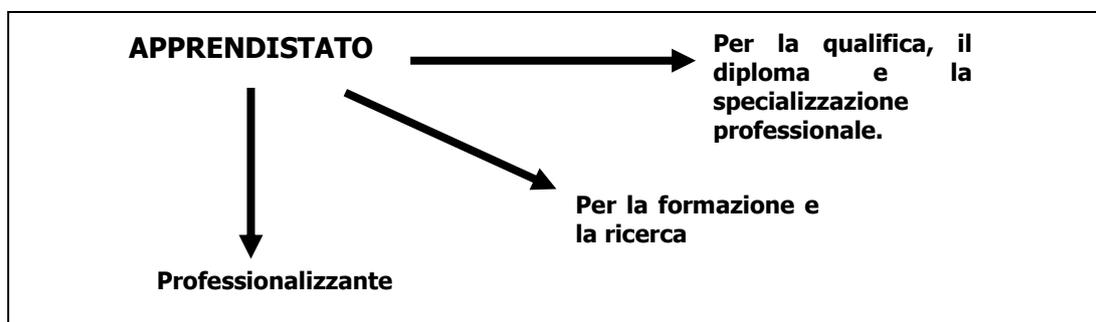
Il Ministero del Lavoro, rispondendo ad alcuni quesiti, ha pubblicato i seguenti interPELLI:

- **interpello n. 19 del 20.05.2016** in materia di **assunzioni tramite apprendistato di lavoratori in trattamento di disoccupazione**;
- **interpello n. 21 del 11.08.2016** in materia di **assunzione di apprendisti in costanza di contratto di solidarietà difensivo**;
- **interpello n. 22 del 11.08.2016** in materia di **contribuzione relativa alle ore di formazione esterna**.

Di seguito illustriamo **la disciplina dell'istituto con particolare riferimento ai chiarimenti forniti dal Ministero nel corso del 2016**.

### **L'apprendistato**

Secondo quanto previsto dalla nuova disciplina, l'apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato alla **formazione e alla occupazione dei giovani**. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:



Viene riconosciuta, inoltre, la **possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante con lavoratori titolari di indennità di mobilità o di disoccupazione senza limitazioni di età.**

#### CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO N. 19/2016)

**ATTENZIONE!** Si segnala che il Ministero del Lavoro, con **interpello n. 19/2016** ha precisato che **possono essere attivati rapporti di apprendistato solo nei confronti di lavoratori titolari di trattamento di disoccupazione o mobilità. Non si devono ritenere inclusi** quei lavoratori che **beneficiano di un assegno per la disoccupazione**, o che sono **parte di un contratto di ricollocazione**. Pertanto, mentre un lavoratore titolare della prestazione NASPI può accedere all'istituto dell'apprendistato, **un titolare dell'assegno di disoccupazione ASDI** (concesso in particolari circostanze a seguito della NASPI) **non può stipulare un contratto di apprendistato** (a meno che ricorra una delle altre fattispecie in cui è ammesso).

Relativamente alla forma, il contratto di apprendistato è **stipulato in forma scritta ai fini della prova**. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali**.

#### OSSERVA

Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca **il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa**.

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a sei mesi** e al suo **termine le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti recede il rapporto **prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

La disciplina del contratto di apprendistato è **rimessa** – salvo quanto appena indicato - **ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali nel rispetto dei seguenti principi:**

<b>PRINCIPI ALLA BASE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO</b>	
<b>I</b>	Divieto di retribuzione a cottimo.
<b>II</b>	Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.
<b>III</b>	Presenza di un tutore o referente aziendale.
<b>IV</b>	Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.
<b>V</b>	Possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.
<b>VI</b>	Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.
<b>VII</b>	Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni.
<b>VIII</b>	Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

#### **CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO 21/2016)**

**ATTENZIONE!** Si segnala che secondo quanto precisato dall'interpello n. 21/2016 **la sussistenza di un contratto di solidarietà difensivo non è di per sé circostanza preclusiva alla stipula di un nuovo contratto di apprendistato.** Il datore di lavoro, in ogni caso, dovrà **rispettare le condizioni ed i requisiti previsti per la stipula di un rapporto di apprendistato.**

#### **Limiti all'apprendistato**

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è il seguente:

- nei casi ordinari, il datore di lavoro non **può superare il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio;
- **non può superare il 100 per cento** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità;
- il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, **può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.**

E' in ogni caso **esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.**

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, **esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.**

#### **OSSERVA**

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante.

Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono **considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.**

Di seguito, illustriamo le singole ipotesi di apprendistato previste.

#### **Apprendistato per la qualifica, per il diploma o la specializzazione professionale**

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. Possono essere assunti i **giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25**. La durata del contratto è **determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore**, per la sua componente formativa, a **tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale**.

I datori di lavoro hanno la facoltà di **prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati**, che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per il **consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche**, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato **può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui**, al termine del periodo di formazione, **l'apprendista non abbia conseguito il titolo** di qualifica, diploma o specializzazione professionale.

#### **OSSERVA**

Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a quattro anni, rivolti ai **giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore, per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria superiore, di ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti**

**scolastici**, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore. Possono essere, inoltre, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a due anni, per i **giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.**

Il datore di lavoro che intende stipulare tale contratto, sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto**, che stabilisce il **contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto.** Con il medesimo decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, e, in particolare, i requisiti delle imprese nelle quali si svolge e il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato, nonché il numero di ore da effettuare in azienda, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome. Per le **ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.** Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una **retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.** Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

#### **CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO 22/2016)**

**ATTENZIONE!** Si segnala che il Ministero del Lavoro, con **interpello n. 22/2016** ha precisato che **le ore di formazione interna sono soggette a contributi nella misura della retribuzione ridotta**, salvo che la contrattazione collettiva non preveda diversamente. Per quanto concerne le ore di **formazione esterna**, invece, viene **confermato** (oltre a quello retributivo) **l'esonero contributivo.** Viene specificato, inoltre, che **il legislatore non ha previsto nemmeno il riconoscimento della retribuzione figurativa** con riferimento alle ore di formazione.

Successivamente al **conseguimento della qualifica o del diploma**, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è **possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante.** In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

#### **Apprendistato professionalizzante**

Possono essere **assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.** Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere **stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.**

Gli **accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-**

**professionali e specialistiche**, nonché la **durata anche minima del periodo di apprendistato**, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

#### **OSSERVA**

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla **offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio** e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le **modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica**, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali **i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.**

#### **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i **diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.**

Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto, sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con decreto.** Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può, di norma, essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

Per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo.

**Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.** Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

#### **CHIARIMENTI MINISTERIALI (INTERPELLO 22/2016)**

**ATTENZIONE!** Anche in questa ipotesi valgono i chiarimenti forniti dall'interpello n. 22/2016 in materia di **esonero contributivo per le ore di formazione esterna.**

#### **OSSERVA**

**La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano**, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

**In assenza delle regolamentazioni regionali**, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione e di ricerca è rimessa ad **apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.**