

Alessandro Gradelli

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Disciplina, riforme e incentivi

TeleConsul

Copyright © 2020 TeleConsul Editore
www.teleconsul.it

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico, dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Finito di stampare nel mese di luglio 2020 da
Rotostampa Group Srl
via Tiberio Imperatore, 23 – Roma

CAPITOLO 3

Promozione del lavoro

Sommario: 1. L'apprendistato: Analisi delle tre tipologie di contratto come strumento di promozione del lavoro - 2. Termine del contratto e licenziamento - 3. Disciplina sanzionatoria - 4. Incentivi del contratto di apprendistato al di fuori del territorio italiano - 5. *Smart working*.

1. L'APPRENDISTATO: ANALISI DELLE TRE TIPOLOGIE DI CONTRATTO COME STRUMENTO DI PROMOZIONE DEL LAVORO

Il contratto di apprendistato rappresenta un'opportunità per le aziende in grado di fornire adeguata formazione agli apprendisti, in un'ottica di aumento della competitività attraverso risorse umane competenti e qualificate. Questa formula consente all'azienda una serie di benefici contributivi e retributivi, istituiti per incentivare l'occupazione giovanile. Esistono varie fattispecie di apprendistato: a determinate condizioni (apprendistato c.d. professionalizzante) possono essere assunti anche i soggetti disoccupati di qualunque età, ossia beneficiari di NASpl, Dis-Coll, ASDI, disoccupazione edile, disoccupazione agricola. Norme particolari si applicano al settore artigiano, a lavorazioni in serie, ad aziende edili, di trasporto e di lavorazioni artistiche o tradizionali. Nonostante limiti massimi e minimi di durata, l'apprendistato deve essere considerato un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani. La definizione vale anche ai fini del licenziamento.

La legge italiana disciplina una particolare tipologia di lavoro, l'apprendistato, ossia un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

L'apprendistato, tra le altre cose, si caratterizza per il fatto che la sua disciplina è rimessa ai **contratti collettivi nazionali**, è necessaria la forma scritta del contratto di lavoro, è previsto il divieto di retribuire l'apprendista a cottimo.

Un'altra caratteristica tipica dell'apprendistato consiste nelle diverse tipologie di apprendistato stesso, che si articola nelle 3 seguenti formule:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il **diploma di istruzione** secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, con il quale possono essere assunti i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno d'età;

- apprendistato **professionalizzante**, con il quale possono essere assunti i soggetti con un'età compresa fra i 18 e i 29 anni, nonché i soggetti "disoccupati" di qualunque età, ossia beneficiari di NASpl, Dis-Coll, ASDI, disoccupazione edile, disoccupazione agricola;
- apprendistato di **alta formazione** e ricerca al quale possono ricorrere i soggetti con un'età compresa fra i 18 e i 29 anni (e 364 giorni).

Tralasciando le varie caratteristiche tipiche ed esclusive di ogni singola tipologia di apprendistato, è utile sapere che in generale, la **durata dell'apprendistato** varia in base alla qualifica da conseguire, ma non può essere inferiore a 6 mesi e superiore a 3 anni. Sono comunque ammessi apprendistati con un periodo fino a 5 anni nel settore artigiano.

Uno degli elementi fondamentali del contratto di apprendistato è la **formazione** che il dipendente deve ricevere durante il periodo in cui è assunto come apprendista, nonché l'obbligatorietà della presenza di un **tutor o referente aziendale**.

Tale formazione si divide in una formazione di tipo pubblico, obbligatoria se è disciplinata come tale dalla regolamentazione regionale. L'offerta formativa pubblica è pari a 120 ore in 3 anni per gli apprendisti in possesso di licenza elementare o della licenza di scuola secondaria di primo grado.

Il monte ore cala a 80 per gli apprendisti in possesso di un diploma di scuola secondaria di secondo livello e a 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo equivalente.

Il secondo pilastro della formazione dell'apprendistato consiste nella formazione professionalizzante, che deve essere erogata nello svolgimento dell'attività lavorativa.

L'attività di formazione deve risultare da un piano formativo individuale (PFI) da allegare sinteticamente al contratto di lavoro firmato tra il dipendente e il datore di lavoro. La formazione, inoltre, deve essere registrata in un registro apposito - libretto formativo del cittadino - oppure in altri registri previsti dalla contrattazione collettiva o, in assenza di questi ultimi, in altri registri che possiedano almeno i requisiti minimi del libretto formativo citato.

Il datore di lavoro, a fronte degli obblighi formativi sopra accennati, gode di alcuni vantaggi, per lo più di carattere economico. Innanzitutto, l'apprendista può essere inquadrato fino a 2 livelli in meno rispetto a quello di qualificazione o, in alternativa, la retribuzione dell'apprendista può essere determinata in percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Dal punto di vista contributivo, per le aziende con più di 9 dipendenti, il carico contributivo è pari al 17,45%, di cui 5,84% a carico dell'apprendista. Le imprese con

un numero di dipendenti pari o inferiore a 9 dipendenti, invece, sono soggette a un'aliquota contributiva pari a 8,95% il primo anno, 10,45% il secondo anno e 17,45% il terzo anno. Anche per queste imprese vige la quota a carico dell'apprendista pari a 5,84%.

La Riforma Biagi (Legge n. 30 del 14 febbraio 2003) ha introdotto varie novità in materia di apprendistato soprattutto per invogliare gli imprenditori e i giovani ad utilizzare una forma di contratto professionalizzante per chi si affaccia per la prima volta al mondo del lavoro. Con tale riforma, per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico, si introdusse una tripartizione del contratto di apprendistato permettendo, così, lo sviluppo dell'istituto in tre percorsi formativi:

- apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- apprendistato professionalizzante;
- apprendistato per l'acquisizione di un diploma universitario o percorsi di alta formazione¹.

Il Legislatore ha chiaramente manifestato l'intenzione di adeguarsi alle altre legislazioni dei Paesi europei che utilizzano strutturati percorsi formativi che prevedono uno stretto legame scuola-lavoro.

Per promuovere forme di occupazione stabile, l'art. 1, commi 308-310 della Legge n. 232/2016 ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura massima di euro 3.250 annui, per le assunzioni a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate nel corso degli anni 2017 e 2018, di studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro ovvero periodi di apprendistato. La riduzione opera per un periodo di 3 anni dall'assunzione del lavoratore. Con la circolare n. 109/2017, l'INPS ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'agevolazione.

L'esonero spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari, alternativamente, almeno al 30%:

- delle ore di alternanza previste ex art. 1, comma 33, Legge n. 107/2015;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi ex Capo III, D.Lgs. n. 226/2005;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ex Capo II D.P.C.M. 25 gennaio 2008;

¹ Bano F., (2003), *Diritto del lavoro e nuove tecniche di regolazione*, in *Lav. Dir.*, pag. 49.

- del monte ore o, in mancanza del monte ore, del numero dei crediti formativi previsti dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

L'esonero non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo quali, ad esempio:

- l'incentivo per assunzione di *over 50* disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree;
- l'incentivo "Occupazione sud";
- l'incentivo "Occupazione giovani".

L'esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, per la durata complessiva di 36 mesi compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato o in apprendistato.

In riferimento ai lavoratori assunti da un'agenzia e somministrati ad un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall'apprendistato, l'esonero spetta non solo nell'ipotesi in cui, al termine del periodo di apprendistato, il rapporto a tempo indeterminato sia instaurato con la medesima agenzia di somministrazione, ma anche nel caso in cui l'ex utilizzatore decida di assumere in via diretta.

L'esonero opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché i relativi rapporti di lavoro siano instaurati nel rispetto dei requisiti fissati.

L'esonero spetta, a domanda, a coloro che assumono a tempo indeterminato, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari a almeno il 30% di uno dei seguenti parametri alternativi:

- le ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, comma 33, Legge n. 107/2015;
- il monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi leFP erogati ai sensi del Capo III, D.Lgs. n. 226/2005;
- il monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II, D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- il monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Per promuovere l'occupazione giovanile stabile, la Legge di bilancio 2018 ha disciplinato un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per assunzioni dal 1° gennaio 2018 di lavoratori con contratto di

lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti. La riduzione opera per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta, per l'eventuale periodo residuo, anche ad altri datori di lavoro che assumano il medesimo soggetto in seguito.

Il beneficio è applicabile anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001.

Con la circolare n. 40/2018 l'INPS ha fornito le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo. È stata predisposta apposita procedura telematica INPS che consente la verifica dei requisiti per l'accesso all'esonero, la quale però non restituisce un riscontro con valore certificativo dei medesimi.

L'esonero spetta se, alla data dell'assunzione, sussistono le seguenti condizioni:

- il lavoratore non ha compiuto 30 anni di **età** (29 anni e 364 giorni) o, se assunto nel 2018, 35 anni (34 anni e 364 giorni);
- analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato;
- nell'ipotesi di lavoratore che, dopo il 31 dicembre 2017, sia mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, il limite di età è di 29 anni e 364 giorni alla data della prosecuzione del rapporto;
- **il lavoratore, nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato**, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (incluso quello a scopo di somministrazione) anche se risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore, ad eccezione di periodi di apprendistato svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro; rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato; rapporti di lavoro domestico a tempo indeterminato. I datori di lavoro, **nei 6 mesi precedenti** l'assunzione, **non devono aver proceduto a licenziamenti** individuali per GMO o a licenziamenti collettivi **nella medesima unità produttiva**, tranne nel caso in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, tenendo presente che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione la valutazione va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice; il datore di lavoro, **nei 6 mesi successivi** all'assunzione incentivata, **non deve procedere al licenziamento** per GMO del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella **medesima unità produttiva** e inquadrato con la **medesima qualifica**, tranne nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

Si noti come la prima e la terza forma di contratto erano strettamente collegate al percorso scolastico mentre il secondo tipo di contratto richiamava la natura originaria dell'apprendistato. Le tre nuove tipologie di contratto di apprendistato presentavano una legislazione differenziata relativamente agli aspetti e alle condizioni di utilizzo (quali l'età dei lavoratori apprendisti e la durata del contratto) mentre, relativamente ai caratteri del contratto e della prestazione lavorativa da parte dell'apprendista, presentavano una disciplina unitaria². Le tre diverse forme del contratto di apprendistato, introdotte dalla Riforma Biagi, cercavano di coprire, attraverso percorsi formativi specifici, tutte le possibili situazioni che si potevano prospettare ad un giovane lavoratore di età compresa tra i 15 e i 29 anni, ovvero: il percorso previsto dall'istruzione obbligatoria, il percorso dell'istruzione superiore o universitaria ed infine il percorso successivo al conseguimento della laurea³.

Dall'entrata in vigore della Riforma Biagi, le tre nuove tipologie di contratto di apprendistato hanno subito notevoli modifiche. Attualmente le tre tipologie di contratto di apprendistato sono:

- *Apprendistato per la qualifica professionalizzante o per il diploma professionale*. È una tipologia contrattuale ideata e perfezionata per i ragazzi che devono concludere il periodo dell'istruzione e della formazione; il **diploma di istruzione** secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, con il quale possono essere assunti i soggetti che abbiano compiuto 15 anni e fino al compimento del venticinquesimo anno d'età;
- *Apprendistato professionalizzante o di mestiere*. Contratto rivolto ai giovani compresi nella fascia di età tra 18 e 29 anni ed è ideato al fine di consentire l'acquisizione di una qualifica attraverso una formazione sul lavoro, con il quale possono essere assunti i soggetti con un'età compresa fra i 18 e i 29 anni, nonché i soggetti "disoccupati" di qualunque età, ossia beneficiari di NASpl, Dis-Coll, ASDI, disoccupazione edile, disoccupazione agricola;
- *Apprendistato di alta formazione e ricerca*. Lo scopo che ha spinto il Legislatore a disciplinare questa tipologia di apprendistato è quello di far acquisire un titolo di studio di livello secondario o di studi universitari, di una specializzazione tecnica superiore e dell'alta formazione. Tale tipologia contrattuale è rivolta a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

² Bianchi F., Trentini M., (2004), *La forma dell'apprendistato in Italia: alcune valutazioni preliminari*, in Diritto Relazioni Industriali, fascicolo 1, pagg. 29-43.

³ Carinci M. T., (2003), *La Legge delega n. 30/2003 e il sistema delle fonti*, in La Legge delega e mercato del lavoro e in materia di occupazione, IPSOA, Milano.

Appare interessante vedere come il Legislatore ha disciplinato nel dettaglio le varie tipologie di apprendistato.

Il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, disciplinato dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, può essere utilizzato anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico⁴. L'utilizzo del contratto in esame è previsto:

- per i soggetti di età tra i 15 e 25 anni non ancora compiuti. Per l'assunzione con contratto di apprendistato di primo livello a partire dall'anno scolastico 2007-2008, ai sensi dell'art. 1, comma 622 della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006⁵, "l'istruzione impartita per almeno 10 anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età"; allo stesso comma si prevede, altresì, che "l'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da 15 a 16 anni". Ai nostri giorni, quindi, l'apprendista quindicenne, "in deroga rispetto alla Legge n. 296/2006, rientra a pieno titolo in un sistema culturalmente nuovo in "alternanza" fra scuola e lavoro che si pone in perfetta linea di continuità e di finalizzazione rispetto a quanto avviato nel cantiere della c.d. riforma scolastica negli ultimi 12 anni"⁶;
- con la riforma del mercato del lavoro e con la riforma del sistema scolastico, il Legislatore italiano, ha intrecciato l'aspetto formativo con quello scolastico delineando un percorso lavorativo rivolto ai minori per permettergli l'acquisizione della professionalità necessaria per poter entrare a far parte del mondo del lavoro⁷;
- può utilizzarsi in tutti i settori anche se, nel settore pubblico, non può essere concluso un contratto di lavoro con soggetti minorenni.

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 34/2014, così come convertito dalla Legge n. 78/2014, il contratto di apprendistato è un **contratto di lavoro a tempo indeterminato** ma nelle Regioni e nelle Province autonome di Trento e Bolzano la contrattazione collettiva può prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato anche per specifiche attività stagionali. Il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale è strettamente legato al percorso scolastico che, nel corso degli anni, ha subito notevoli modifiche. Alla fine degli anni '90,

⁴ Benevene P., (2012), *Il lavoro minorile*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna.

⁵ De Trizo M., Brisciani M., (2016), *L'apprendistato e lo stage*, Giuffrè, Milano.

⁶ Rausei P., (2016), *Tutto Jobs Act. La nuova dottrina del lavoro*, IPSOA, pag. 88.

⁷ Rausei P., (2013), *Contratti di lavoro in formazione. Apprendistato e tirocinio*, IPSOA.

infatti, venne approvata la Riforma Berlinguer (Legge n. 9/1999) che innalzò l'obbligo scolastico dagli 8 anni ai 9 e stabilì l'età idonea per l'ingresso dei minorenni nel mondo del lavoro a 15 anni. Quest'ultima legge si riprometteva in futuro, altresì, un successivo aumento dell'obbligo scolastico a 10 anni, collocando l'età del minore per accedere al mondo del lavoro a 16 anni⁸. Tale principio trovò collocazione nella Legge n. 30 del 10 febbraio 2000, denominata Riforma Berlinguer - De Mauro che riordinò i cicli di istruzione scolastica creando una struttura bipolare in cui coesisteva un sistema educativo di istruzione di competenza statale e un sistema formativo professionale affidato alle varie Regioni in cui i soggetti potevano effettuare passaggi da un sistema all'altro. In particolare, la Riforma Berlinguer - De Mauro delineava dei cicli scolastici:

- dai 3 ai 6 anni si assisteva all'ingresso del bambino nel mondo scolastico con la scuola dell'infanzia;
- successivamente si faceva l'ingresso nella scuola base volta a sviluppare le conoscenze di base e del vivere civile. Tale percorso aveva la durata di 7 anni;
- la scuola secondaria di anni 5 era articolata in licei. Si ricordi che la scuola dell'obbligo terminava al primo biennio di tale scuola.

Successivamente è stata emessa la Riforma Moratti che ha ristrutturato l'assetto scolastico influenzando anche in materia di apprendistato. Il nuovo ordinamento scolastico prevede:

- la scuola dell'infanzia che accoglie i bambini dai 2,5 - 3 anni ai 5,5 - 6 anni;
- il primo ciclo che si conclude a 14 anni, formato da scuola primaria e scuola secondaria di primo grado;
- il secondo ciclo che si conclude con l'esame di Stato a 19 anni. Tale ciclo si articola in licei che sono di competenza statale e in un sistema di istruzione e formazione professionale di competenza regionale.

L'esonero non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"; pertanto, in riferimento alle forme di incentivo maggiormente diffuse per nuove assunzioni nel 2018, l'esonero non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di **lavoratori con più di 50 anni di età** disoccupati da oltre 12 mesi e di **donne prive di impiego** regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012. In proposito, è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla Legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla Legge n. 205/2017 per la tra-

⁸ Benevene P., (2012), *Il lavoro minorile*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna.

sformazione a tempo indeterminato. L'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro **agricoli** che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia. Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti **siano occupati in Paesi extra UE non convenzionati**, in considerazione della disciplina speciale della Legge n. 398/1987, l'esonero non si può applicare.

Ai sensi della Legge n. 53/2003, gli studenti dai 15 ai 18 anni possono seguire un percorso formativo, sotto la direzione dell'istituto scolastico che può siglare delle convenzioni con le imprese, che prevede l'alternanza tra la scuola e il lavoro. Successivamente, con l'art. 1, comma 622 della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, l'età minima per l'ingresso nel mondo del lavoro viene innalzata a 16 anni. Recentemente la Legge n. 296/2006 ha previsto che l'obbligo di istruzione secondaria si può assolvere anche seguendo percorsi di istruzione e formazione professionale. Il soggetto minorenni, ai sensi dell'art. 2 c.c. può validamente sottoscrivere il contratto di lavoro nel caso in cui, in base alla legislazione sociale, può svolgere attività lavorativa. Secondo il combinato disposto dell'art. 3 Legge n. 977/1967 (così come modificato dal D.Lgs. n. 345/1999) e dell'art. 1, comma 622, Legge n. 296/2006 e successive modifiche, infatti, l'età prevista affinché il minore possa validamente stipulare il contratto di apprendistato in esame deve avere 16 anni. Da tutto ciò emerge una capacità giuridica lavorativa riconosciuta dal nostro ordinamento al minorenni⁹. Quest'ultimo acquista la capacità di agire non solo per la stipula del contratto di lavoro ma anche per l'esercizio di tutti i diritti da esso derivanti. Secondo una parte della giurisprudenza, l'art. 2 c.c., riconoscerebbe al minore una capacità limitata all'esercizio dei diritti nascenti dal contratto e non anche la capacità di stipulare legittimamente quest'ultimo. In applicazione di questa teoria, quindi, il contratto stipulato dall'apprendista minorenni a suo danno sarebbe annullabile perché siglato senza il consenso dei genitori (o di chi ne fa le veci) e nella piena consapevolezza da parte del datore di lavoro, ciò in applicazione dell'art. 428, comma 2, c.c. In dottrina vi è, ancora, chi ritiene che la stipula del contratto da parte del minore, senza la presenza e il consenso dei genitori, potrà essere oggetto del giudizio avanti il Tribunale dei minorenni in applicazione degli artt. 316, 330 e 333 c.c.¹⁰. Il contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale non può avere una durata superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso in cui l'apprendista

⁹ Alessandrini G., (2014), *Apprendistato, competenze e prospettive di occupabilità*, Pensa Multimedia.

¹⁰ Il Timone, (2011), *Elementi di Diritto Minorile: Disciplina essenziale e nuovi orientamenti*, Edizioni Simone, Napoli.

conseguirà un diploma quadriennale regionale¹¹. Giova ricordare che alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano è affidata la regolamentazione della formazione nel contratto di apprendistato in esame dopo aver sentito le parti sociali, ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011. Tale regolamentazione deve essere conforme ai principi e ai criteri dettati dalla disciplina nazionale:

- deve prevedere una definizione di qualifica o di diploma professionale in armonia con il D.Lgs. n. 226 del 17 ottobre 2005;
- nel rispetto degli *standard* minimi dettati dal D.Lgs. n. 226/2005, deve prevedere il totale delle ore di formazione da svolgersi all'interno o all'esterno dell'impresa;
- per le modalità di formazione aziendale si deve fare rinvio alla contrattazione collettiva, sia essa nazionale che territoriale.

Al momento sul territorio nazionale esistono 22 figure di riferimento per le qualifiche di istruzione e formazione e 21 figure per i diplomi quadriennali. Particolare attenzione va rivolta alla formazione per gli apprendisti tra i 15 e i 18 anni in riferimento allo sviluppo dei livelli base di istruzione. Spetta alla contrattazione collettiva, infatti, stabilire le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto del piano formativo individuale del lavoratore apprendista. Al fine di garantire una reale interazione tra l'azienda, la scuola e l'agenzia di formazione, a livello regionale, è stato istituito un tutor didattico che coadiuva il tutor aziendale nel coordinamento delle attività previste e nella verifica del percorso formativo. I lavoratori apprendisti assunti per la qualifica o per il diploma professionale possono essere retribuiti dal datore di lavoro "integralmente sulla base delle ore di lavoro effettivamente prestate, aggiungendo almeno il 35% delle ore di formazione (effettuate)"¹², con la possibilità di deroga *in melius* da parte del contratto collettivo.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro ha presentato istanza di interpello sulla corretta interpretazione dell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 concernente le ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. In particolare, è stato chiesto se l'obbligo di erogazione della formazione di base e trasversale, sancito dall'art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, sia ascrivibile al datore di lavoro anche laddove quest'ultimo proceda all'assunzione di soggetti di età maggiore di 29 anni che, a seguito di pregresse esperienze lavorative, abbiano

¹¹ Di Maio A., Marmo A.R., (2016), *Vent'anni e un giorno di riforme del lavoro. Dal pacchetto Treu alla legge Biagi al Jobs Act*, Rubbettino, Soveria Mannelli.

¹² Rausei P., *Tutto Jobs Act. La nuova dottrina del lavoro*, cit., pag. 102.

già avuto modo di acquisire la suddetta formazione, ovvero nelle ipotesi di assunzione di lavoratori che abbiano già seguito percorsi formativi nell'ambito di un precedente contratto di apprendistato professionalizzante.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata all'acquisizione di **competenze di base e trasversali** per un monte complessivo **non superiore a 120 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 45 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.

Un'altra forma di apprendistato, che può essere usata sia nel settore pubblico che nel comparto privato, è quella prevista dal contratto di apprendistato professionalizzante (o c.d. contratto di mestiere). Appare di fondamentale importanza, in questo tipo di contratto, la figura del "maestro artigiano" la cui definizione è affidata, ai sensi dell'art. 4, comma 4 del D.Lgs. n. 167/2011, alle Regioni e alle associazioni di categoria dei datori di lavoro facendo riferimento alle caratteristiche dell'imprenditore artigiano dettate dalla Legge quadro sull'artigianato (Legge n. 443 dell'8 agosto 1985)¹³.

Nel settore artigiano il contratto di apprendistato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento contrattuale di qualità per la trasmissione delle competenze e dei mestieri e per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Dal 1° marzo 2018 è in vigore l'accordo interconfederale per la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione tecnica e l'apprendistato di alta formazione e ricerca (apprendistato di primo e terzo livello) per il settore artigiano, sottoscritto il 1° febbraio scorso da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl e Uil. L'accordo regola, in particolare, gli aspetti retributivi del rapporto, facendo riferimento alla misura percentuale rispetto

¹³ Del Vecchio G., (2001), *Lo Statuto dell'impresa artigiana. La disciplina della legge-quadro e il riconoscimento della nuova Srl artigiana*, Il Sole - 24 Ore.

al livello di inquadramento che sarà raggiunto dall'apprendista al termine del percorso di apprendistato.

L'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è una tipologia strutturata in modo da coniugare la formazione effettuata in azienda con l'istruzione e la formazione professionale svolta dalle istituzioni formative.

- L'assunzione può riguardare tutti i settori di attività; riguarda i giovani che hanno **compiuto i 15 anni** di età e **fino al compimento dei 25 anni**.
- La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.
- Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 4 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.
- L'apprendistato di alta formazione e ricerca è volto al conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- L'assunzione può riguardare tutti i settori di attività, pubblici e privati.
- È rivolto ai giovani 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 specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il D.M. 12 ottobre 2015 ha definito gli *standard* formativi dell'apprendistato, che costituiscono i livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 226/2005.

L'apprendista ha diritto ad una retribuzione determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate nella tavola della retribuzione tabellare prevista dal CCNL di riferimento, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato in coerenza con il percorso formativo al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

Si evidenzia che, dalla normativa vigente, emerge la figura del “maestro di mestiere” che può definirsi come un maestro non artigiano che ha come fine ultimo l’insegnamento di un mestiere.

Il contratto in esame può essere utilizzato, ai sensi dell’art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 167/2011, per permettere a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni il conseguimento di una qualifica professionale.

Nel settore artigiano il contratto di apprendistato ha tradizionalmente rappresentato uno strumento contrattuale di qualità per la trasmissione delle competenze e dei mestieri e per l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Dal 1° marzo 2018 è in vigore l’accordo interconfederale per la disciplina dell’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione tecnica e l’apprendistato di alta formazione e ricerca (apprendistato di primo e terzo livello) per il settore artigiano, sottoscritto il 1° febbraio scorso da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani, Clai e Cgil, Cisl e Uil. L’accordo regola, in particolare, gli aspetti retributivi del rapporto, facendo riferimento alla misura percentuale rispetto al livello di inquadramento che sarà raggiunto dall’apprendista al termine del percorso di apprendistato.

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a 3 anni o a 4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale.

- Possono essere stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a 4 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.
- È rivolto ai giovani 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 specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all’esito del corso annuale integrativo.

La formazione di base e trasversale deve indicativamente avere come oggetto una serie di competenze di carattere “generale” che prescindono dalla specificità delle mansioni svolte quali, ad esempio, nozioni riguardanti l’adozione di comportamenti sicuri, l’organizzazione e la qualità aziendale, la capacità relazionale e co-

municazionale, le competenze digitali, sociali e civiche, nonché alcuni elementi di base della professione.

- La formazione di base e trasversale, in ragione dei suoi contenuti, è perciò ultronea (va cioè oltre i limiti di quanto è necessario o richiesto, è estranea o superflua) per quei soggetti che abbiano già acquisito le citate nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative.
- Tale soluzione è, inoltre, coerente con le finalità perseguite dall'art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, il quale richiede che la regolamentazione dell'offerta formativa pubblica debba tenere conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.
- Analogamente si deve ritenere ultronea l'erogazione di tale formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, in conformità ai contenuti sanciti dalle Linee Guida e dalla normativa regionale di riferimento, anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato.

Per le ore di **formazione esterna** svolte dall'apprendista nell'istituzione formativa, il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. L'accordo non specifica il trattamento delle ore di formazione interna, ossia le ore di formazione erogate dal datore di lavoro. Tuttavia, richiama l'art. 43, comma 7 e l'art. 45, comma 3 del D.Lgs. n. 81/2015 che prevedono una percentuale retributiva del 10% della retribuzione dovuta per le ore di formazione.

La soglia di età minima viene abbassata a 17 anni per i soggetti che hanno conseguito una qualifica professionale in applicazione del D.Lgs. n. 226/2005. Per quanto riguarda il limite massimo di età il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 30/2005, ha puntualizzato che può essere stipulato il contratto di apprendistato professionalizzante fino al giorno antecedente il compimento del trentesimo anno di età. Spetta agli accordi interconfederali stabilire la durata del contratto in esame che comunque non può superare i 3 anni innalzati a cinque per le figure professionali artigianali identificate dai contratti collettivi. Il Ministero del Lavoro ha puntualizzato, a tal proposito, che devono essere equiparate alle figure professionali artigianali, e quindi è possibile la stipula di contratti quinquennali, "anche quei lavoratori con 'particolare professionalità ed esperienza' che sono occupati da 'piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che

immettono sul mercato¹⁴. L'apprendista ha diritto ad una retribuzione determinata mediante l'applicazione delle percentuali indicate nella tavola sulla retribuzione tabellare prevista da ciascun CCNL di riferimento, relativa al livello salariale nel quale il lavoratore sarà inquadrato in coerenza con il percorso formativo al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

Con la stipula del contratto di apprendistato l'apprendista assume il doppio *status* di studente e lavoratore ed è tenuto all'osservanza delle regole comportamentali nell'istituzione formativa e nell'impresa.

In particolare, per quanto riguarda:

- le norme in materia di igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l'obbligo di frequenza dell'attività formativa interna all'azienda ed Piano formativo individuale (PFI) e protocollo di formazione, di cui agli artt. 43, comma 6 e 45, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, devono comprendere anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento esterna alla stessa.

Per entrambe le tipologie di apprendistato il periodo di prova è di 90 giorni di effettivo lavoro. In materia di orario di lavoro dei minori le parti dell'accordo richiamano l'applicazione della Legge n. 977/1967, nonché l'interpello del Ministero del Lavoro n. 11/2016. È sempre ammesso che le parti del contratto individuale concordino il prolungamento del periodo di apprendistato nelle ipotesi di cui all'art. 42, comma 5, lett. g) del D.Lgs. n. 81/2015:

- malattia;
- infortunio;
- altra causa di sospensione involontaria del lavoro;
- di durata superiore a 30 giorni.

Per tutto quanto non disciplinato e comunque non incompatibile con l'accordo e con le disposizioni legislative, si applicano le specifiche norme previste dalla regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante e gli istituti contrattuali definiti dal CCNL applicato in azienda, ivi comprese le disposizioni relative all'Assistenza sanitaria integrativa (San.Arti) e gli obblighi di versamento alla bilateralità.

Nel quadro X degli studi di settore è prevista l'indicazione di ulteriori informazioni rilevanti ai fini dell'applicazione dello studio di settore. In particolare, i contribuenti che non risultano congrui alle risultanze degli studi di settore possono, se in possesso dei necessari requisiti, rettificare il peso di alcune variabili. In sintesi, la variabile "Spese per le prestazioni di lavoro degli apprendisti" è utilizzata, ai fini della

¹⁴ Rausei P., *Tutto Jobs Act. La nuova dottrina del lavoro*, cit., pag. 111.

stima operata dagli studi di settore, non in misura pari al valore contabile indicato nel quadro "F" relativo agli "Elementi contabili", ma per il minor importo che risulta dall'applicazione del correttivo (formula di riduzione). I dati contabili, presi a base per il calcolo delle riduzioni, devono essere indicati tenendo conto delle eventuali variazioni fiscali determinate dall'applicazione delle disposizioni tributarie. Tale correttivo opera in modo decrescente rispetto al periodo di apprendistato complessivamente effettuato, in modo da tenere conto del progressivo aumento della qualificazione professionale; pertanto, minore è il periodo di apprendistato svolto, maggiore sarà la percentuale di riduzione applicata.

L'interpretazione ministeriale è confermata dall'art. 1, comma 17, della Legge n. 92/2012 che ha novellato l'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, sostituendo la locuzione "figure professionali" con "profili professionali". Oltre alla formazione da svolgersi all'interno dell'impresa, il D.Lgs. n. 167/2011, prevede una formazione integrativa offerta e finanziata dalle Regioni per un totale di 120 ore nel triennio (anche se si deve tener conto dell'età e del titolo di studio dell'apprendista) allo scopo di far acquisire al lavoratore le competenze di base e trasversali della professione. La formazione integrativa è obbligatoria se considerata tale dalla disciplina contrattuale vigente così come specificato dalla Nota Ministeriale n. 25014 del 13 luglio 2012. Riguardo alla competenza formativa integrativa spettante alle Regioni si è anche espressa la Corte costituzionale affermando che tale attività rientra fra le materie di competenza esclusiva Regionale ai sensi dell'art. 117 comma 3 della nostra Carta Fondamentale¹⁵. Il Giudice delle Leggi precisa che il potere appartenente alle Regioni non può considerarsi allo stato puro dovendosi tenere conto necessariamente delle interferenze da parte del settore privato. Con la sentenza n. 176 del 14 maggio 2010 la Corte costituzionale ha ribadito che lo Stato non può escludere il potere legislativo appartenente alle Regioni in materia di apprendistato¹⁶. Nonostante questa presa di posizione da parte della Consulta, il Legislatore nazionale attraverso l'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 ha sostituito la locuzione "è integrata", prevista nella previgente normativa, con "può essere integrata", riducendo ancora di più il potere di legiferare da parte delle Regioni e delle Province autonome di Trento e Bolzano. La Legge n. 78/2014 prevede l'onere in capo alla Regione di comunicare al datore di lavoro l'offerta formativa pubblica in applicazione delle linee guida previste dalla Conferenza permanente Stato-Regioni del 20 febbraio 2014. Tale comunicazione, che deve prevedere il calendario e il luogo in cui si svolgerà l'attività formativa, deve pervenire all'impresa datrice di lavoro entro 45 giorni

¹⁵ Corte costituzionale n. 50 del 28 gennaio 2005.

¹⁶ Corte costituzionale n. 176 del 14 maggio 2010.

dalla sottoscrizione del contratto di apprendistato. Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere di tipo stagionale o a tempo determinato ma il Legislatore, per evitare un abusivo utilizzo della fattispecie, ha previsto che solo la contrattazione collettiva può prevedere le modalità e l'utilizzo del contratto in esame.

Ultima forma contrattuale dell'apprendistato, è quella di alta formazione e ricerca che, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, può essere concluso con un giovane di età compresa tra i 18 e i 29 anni (cioè fino al giorno prima del compimento del trentesimo anno di età il soggetto potrà essere assunto con il contratto in esame). Tale limite di età minimo può essere abbassato di 1 anno (cioè 17 anni) per il soggetto che è in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005¹⁷. In deroga ai limiti di età appena esposti, la Legge n. 78/2014, ha previsto la possibilità di concludere contratti di apprendistato di alta formazione per gli studenti degli ultimi 2 anni delle scuole superiori che potranno svolgere periodi di formazione all'interno delle imprese. Nella presente tipologia contrattuale i giovani possono essere assunti:

- per attività di ricerca;
- per il conseguimento di un diploma di scuola superiore;
- per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, in tale categoria vi rientrano anche i dottorati di ricerca;
- per la specializzazione tecnica superiore.

Si delinea così una duplice figura di apprendista di terzo livello da un lato volto al raggiungimento di un'alta formazione specialistica ed universitaria, dall'altro fattispecie volte non al conseguimento di un titolo ma alla semplice formazione di giovani per favorirne l'ingresso nel mondo del lavoro o negli ordinamenti professionali. Il contratto di apprendistato di alta formazione e per attività di ricerca può essere concluso in ambito pubblico, privato e all'interno di studi professionali ma è necessario che esista una specifica legislazione regionale. Si specifica che, tuttavia, si può attivare il contratto di apprendistato in esame, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, anche in assenza di apposita disciplina regionale mediante convenzioni stipulate dai vari datori di lavoro con Università, Istituti tecnici e professionali o apposite istituzioni formative o di ricerca¹⁸. La circolare ministeriale n. 29 dell'11 novembre 2011 ha ribadito che il contratto di apprendistato in esame può essere attivato anche in assenza di legislazione da parte della Regione e di

¹⁷ Carinci F., (2012), *E tu lavorerai come apprendista. (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, in ADL, CEDAM, Padova.

¹⁸ Tiraboschi M., (2011), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano.

contrattazione collettiva purché vi sia la stipula di intese tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione che dovrà occuparsi della formazione dell'apprendista. La disciplina nazionale non prevede un limite di durata del contratto in esame ma affida alle Regioni in accordo con le parti sociali di fissare la disciplina da applicare. La disciplina riguardante la formazione, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011, così come i contenuti e le modalità di erogazione della formazione, è rimessa alla regolamentazione regionale in accordo con le varie parti sociali coinvolte. In assenza di una disciplina regionale, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011, l'attivazione del contratto di apprendistato in esame è affidata alle convenzioni stipulate tra il singolo datore di lavoro e l'associazione di categoria, con l'Università, gli istituti tecnici professionali e le istituzioni formative e di ricerca¹⁹.

Si osservi che l'orario di lavoro e le ferie nei contratti di apprendistato vengono regolati da una disciplina unitaria. In particolare, per gli apprendisti maggiorenni si applicano le stesse norme che regolano l'orario di lavoro previste per i lavoratori subordinati²⁰. L'orario normale di lavoro, infatti, ai sensi dell'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66/2003, è fissato in 40 ore settimanali la cui media va calcolata non sulla singola settimana ma su un periodo più ampio che può arrivare fino a 1 anno. La Legge prevede, altresì, che nessun dipendente può lavorare per un periodo superiore a 48 ore settimanali, pertanto, questa disciplina viene applicata anche ai lavoratori apprendisti la cui media di ore lavorative deve essere calcolata in riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi (che non necessita di alcuna autorizzazione da parte delle parti sociali). All'apprendista si applica anche la disciplina dell'orario massimo giornaliero prevista per i lavoratori subordinati; il soggetto avrà diritto, infatti: ad 11 ore di riposo consecutive per ogni 24 ore e 10 minuti di pausa ogni 6 ore di lavoro. Il D.Lgs. n. 66/2003 ammette il lavoro straordinario da parte dell'apprendista per un totale di 250 ore annue che può essere soggetto a variazione da parte della contrattazione collettiva. Tuttavia, la giurisprudenza non vede di buon occhio lo svolgimento del lavoro straordinario da parte dell'apprendista in quanto considerato incompatibile con le finalità formative del contratto di apprendistato²¹.

La formazione costituisce un'obbligazione intrinseca del rapporto di apprendistato e quindi la frequenza dei corsi all'esterno dell'impresa o la formazione svolta all'interno dell'azienda deve essere considerata a tutti gli effetti attività lavorativa

¹⁹ Marino G., (2013), *Il contratto di apprendistato dopo la "riforma Fornero"*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna.

²⁰ Marrucci M., (2012), *Orario di lavoro e riposi*, Giuffrè, Milano.

²¹ Massagli E., (2016), *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, Roma.

svolta durante l'orario di lavoro. Il contratto di apprendistato è compatibile con il contratto di lavoro *part time* ma, come ribadito dalla circolare ministeriale n. 34 del 29 settembre 2012, è essenziale che la riduzione delle ore lavorative non impedisca il conseguimento delle finalità formative caratteristiche del contratto in esame. Nel caso in cui si assuma un apprendista con orario *part time* l'impegno formativo non può essere ridotto e deve continuare ad assolversi come se il contratto non fosse a tempo parziale²².

Tutto ciò vale per gli apprendisti maggiorenni mentre per gli apprendisti minorenni, il Legislatore, ha previsto una disciplina di salvaguardia vista la giovane età dei soggetti.

Per gli apprendisti minori:

- l'orario di lavoro non può essere superiore alle 8 ore giornaliere e alle 40 settimanali (ai sensi dell'art. 18 della Legge n. 977 del 17 ottobre 1967);
- l'apprendista minore di età non può svolgere attività lavorativa nelle 12 ore comprendenti l'intervallo tra le ore 22 e le ore 6 o tra le ore 23 e le ore 7 (ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 977 del 17 ottobre 1967). È consentito in via eccezionale il lavoro notturno, in presenza di un caso di forza maggiore, ai giovani di età superiore a 16 anni ma, ai sensi dell'art. 17, comma 2, della Legge n. 977/1967, è necessario che: tale lavoro sia temporaneo, non vi deve essere la disponibilità da parte di lavoratori adulti e devono essere concessi periodi di riposo equivalenti entro le successive tre settimane²³.

La disciplina delle ferie, come quella dell'orario di lavoro, varia in base all'età dell'apprendista:

- per gli apprendisti di età superiore a 16 ma inferiore a 18, il periodo annuale di ferie retribuite, in base all'art. 23 della Legge n. 977/1967, non può essere inferiore a 20 giorni;
- agli apprendisti maggiorenni si applica la stessa disciplina prevista per i lavoratori subordinati²⁴.

In applicazione del Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, ai lavoratori apprendisti si applica la stessa disciplina prevista per i lavoratori in generale²⁵. Il datore di lavoro, pertanto, deve adottare tutte le misure idonee per evitare che i lavoratori inesperti siano coinvolti in attività lavorative pericolose e deve, altresì, infor-

²² Del Giudice F., Izzo F., Solombrino M., (2016), *Manuale di diritto del lavoro. Aggiornato a tutti i decreti attuativi del Jobs Act*, Edizioni Giuridiche Simone, Napoli.

²³ Cardarello C., (2000), *Il lavoro notturno. Orario di lavoro, lavoro delle donne e dei minori, tutela della salute, idoneità del lavoro, rapporti sindacali, sanzioni*, Giuffrè, Milano.

²⁴ Nodari P., (2004), *Il diritto alle ferie tra normativa internazionale e normativa europea*, in LG.

²⁵ De Trizo M., Brisciani M., (2016), *L'apprendistato e lo stage*, Giuffrè, Milano.

mare gli apprendisti dei rischi connessi all'attività a cui sono adibiti. Secondo la Suprema Corte di cassazione in presenza di "lavoratori di giovane età e professionalmente inesperti la legge pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi di formazione e addestramento, tra i quali non può che primeggiare l'educazione alla sicurezza del lavoro"²⁶. Il datore di lavoro risponde dell'infortunio del lavoratore apprendista se non prova di aver rispettato ed adottato tutte le norme previste in materia antinfortunistica nonché di aver assolto l'obbligo di informazione. In particolare, secondo la giurisprudenza non può essere esclusa la responsabilità datoriale, per l'infortunio del dipendente, dalla condotta imprudente del lavoratore²⁷.

Il datore di lavoro ha, infatti, l'onere di dimostrare di avere adottato tutte le accortezze per evitare l'evento dannoso. Il lavoratore, invece, è tenuto a provare l'infortunio, il danno derivatone, il nesso causale tra l'uno e l'altro e la nocività dell'ambiente di lavoro; mentre non ha l'onere di provare specifiche omissioni del datore di lavoro in relazione alle norme antinfortunistiche²⁸.

2. TERMINE DEL CONTRATTO E LICENZIAMENTO

Il contratto di apprendistato presenta delle peculiarità rispetto ai normali contratti subordinati anche in riferimento alla disciplina applicabile alla scadenza e al licenziamento. Il datore di lavoro, infatti, può recedere una sola volta alla conclusione del periodo formativo dando al lavoratore un preavviso anche senza il rispetto dell'obbligo di motivazione. Le parti, quindi, possono recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c.; nel caso in cui ciò non avvenga il rapporto di lavoro procede come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si rammenta che durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina prevista per i contratti di apprendistato, nessuna modifica, infatti, è stata apportata dal D.Lgs. n. 81/2015.

Con il D.Lgs. n. 81/2015, il Legislatore è nuovamente intervenuto sul contratto di apprendistato, sebbene in modo non particolarmente incisivo, in quanto sono stati pressoché confermati i principi già contenuti nel Testo Unico del 2011, primo fra tutti quello che lo definisce un contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015). Rispetto ad esso, tuttavia, l'apprendistato presenta alcune peculiarità derivanti dalla presenza di un periodo di "addestramento" e dal

²⁶ Corte di Cassazione sentenza n. 15009 del 7 aprile 2009.

²⁷ Proia G., (2016), *Manuale di diritto del lavoro*, CEDAM, Padova.

²⁸ Corte di Cassazione sentenza n. 11622 del 18 maggio 2007.