

Apprendistato

Regole, obblighi e limiti per l'utilizzo dell'apprendistato

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

Lo sviluppo e la corretta gestione del rapporto di apprendistato, ma anche la stessa attivazione del contratto con l'apprendista sottostanno a specifiche regole e a limiti ben individuati, che si affiancano agli obblighi incombenti sul datore di lavoro e sull'apprendista.

Numero di apprendisti che è possibile assumere

Nel settimo comma dell'art. 42, D.Lgs. n. 81/2015 si stabilisce che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con le diverse tipologie di contratto di apprendistato, direttamente o anche indirettamente, qualora ricorra al tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro per una somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (ad esempio 15 apprendisti in azienda con 10 operai specializzati).

Detto rapporto non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro che occupa un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La prassi amministrativa ha chiarito che tra le “maestranze specializzate e qualificate” si devono computare i “lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista” (risposta ad

Interpello Ministero del lavoro n. 11 del 2 aprile 2010). Inoltre si deve tenere conto sia dei soci lavoratori delle società di persone “*effettivamente e stabilmente inseriti e occupati nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali*”, sia dei “*soci o [dei] coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e abitualità, sempreché siano in possesso di adeguate competenze*” (Min. lav., circ. 21 gennaio 2013, n. 5).

Si ritiene che il rispetto dei limiti quantitativi debba essere verificato anche con riferimento all'eventuale assunzione *part-time*, dovendosi valutare l'effettiva consistenza dell'assunzione, con riferimento specifico alle unità di personale in forza, considerando le previsioni in materia stabilite con riguardo alle assunzioni a tempo parziale dall'art. 9, D.Lgs. n. 81/2015 (criterio del *pro rata temporis*), così il Comitato regionale per i rapporti di lavoro delle Marche con decisione n. 2/2006 del 17 gennaio 2006. Deve, tuttavia, considerarsi limite invalicabile la concreta ed effettiva possibilità di erogare la formazione e di “seguire” l'addestramento degli apprendisti pur assunti in numero superiore perché in regime di tempo parziale: in effetti, come detto, il fondamento della apposizione di un limite quantitativo per l'assunzione di apprendisti è da rinvenirsi nel nesso fra formazione e lavoro ancora tipico del rapporto di apprendistato.

Il Ministero del lavoro, con interpello n. 11 del 2 aprile 2010, ha chiarito che il numero massimo di apprendisti da assumere può essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Percorsi

stretto collegamento, funzionale e produttivo, consentendo il computo di lavoratori rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se

operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista.

Limiti quantitativi per l'apprendistato in aziende non artigiane

Dimensioni e tipologie aziendali	Apprendisti
Aziende fino a 9 dipendenti	1 apprendista per ogni lavoratore qualificato
Aziende da 10 dipendenti	3 apprendisti ogni 2 lavoratori qualificati
Azienda senza lavoratori qualificati	3 apprendisti
Azienda fino a 3 lavoratori qualificati	3 apprendisti

Limiti numerici per gli apprendisti nell'artigianato

Per le imprese artigiane seguitano a trovare applicazione le disposizioni di cui all'art. 4, legge 8 agosto 1985, n. 443, secondo cui il limite massimo degli apprendisti viene valutato in prospettiva dei limiti dimensionali delle imprese qualificabili come artigiane, in numero variabile a seconda del settore di attività dell'azienda (lavorazioni in serie non totalmente automatizzate, lavo-

razioni non in serie, lavorazioni artistiche, lavorazioni tradizionali, lavorazioni dell'abbigliamento su misura, impresa di trasporto, impresa di costruzioni).

In particolare, l'art. 4, legge n. 443/1985 determina il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti alle dipendenze delle imprese artigiane in connessione con il numero massimo dei dipendenti che le stesse possono avere per poter essere qualificate come artigiane.

Ai fini del calcolo dei limiti numerici per le imprese artigiane:

- 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;
- 2) non sono computati i lavoratori a domicilio sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti occupati presso l'impresa artigiana;
- 3) sono computati i familiari dell'imprenditore, ancorché partecipanti all'impresa familiare di cui all'art. 230-bis del Codice civile, che svolgono la loro attività di lavoro prevalentemente e professionalmente nell'ambito dell'impresa artigiana;
- 4) sono computati, tranne uno, i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana;
- 5) non sono computati i portatori di handicap fisici, psichici e sensoriali;
- 6) sono computati i dipendenti qualunque sia la mansione svolta.

Si tratta, come evidente, di una normativa di favore per il mondo dell'artigianato che il Ministero del lavoro ha già letto in passato nella maniera più estensiva possibile, disancorandola completa-

mente dal vincolo al rapporto percentuale massimo fra lavoratori specializzati o qualificati e apprendisti (nota prot. n. 5/26334/70/APPR del 27 aprile 2001).

Limiti quantitativi per datori di lavoro artigiani		
Tipologia di lavorazioni	Tipologia di azienda	Numero di apprendisti che possono essere assunti
Lavorazioni non in serie	Aziende che occupano fino a 18 dipendenti	9 apprendisti
	Aziende che occupano da 19 a 22 dipendenti	13 apprendisti
Lavorazioni in serie	Aziende che occupano fino a 9 dipendenti	5 apprendisti
	Aziende che occupano da 10 a 12 dipendenti	8 apprendisti
Lavorazioni artistiche, tradizionali e di abbigliamento su misura	Aziende che occupano fino a 32 dipendenti	16 apprendisti
	Aziende che occupano da 33 a 40 dipendenti	24 apprendisti
Costruzioni edili	Aziende che occupano fino a 10 dipendenti	5 apprendisti
	Aziende che occupano da 11 a 14 dipendenti	9 apprendisti

Obbligo di stabilizzazione

L'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015 ha confermato l'obbligo legale di conferma in servizio per i soli datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti per procedere all'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante.

La norma, inoltre, conferma la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dalla norma.

Il D.Lgs. n. 81/2015 prevede, dunque, che, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti e per le sole assunzioni in apprendistato professionalizzante, la nuova assunzione è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei tre anni (36 mesi) che precedono la nuova assunzione.

Stante il riferimento dei nuovi obblighi di stabilizzazione alla sola tipologia dell'apprendistato di secondo livello (professionalizzante), si ritiene che la base di computo degli apprendistati avviati nei 36 mesi che precedono la nuova assunzione debba considerare esclusivamente gli apprendistati professionalizzanti.

Peraltro, il D.Lgs. n. 81/2015 esclude espressamente dal computo degli apprendistati dei 36 mesi precedenti la nuova assunzione i rapporti di lavoro cessati per recesso durante il periodo di prova, ovvero per dimissioni dell'apprendista o ancora per licenziamento per giusta causa.

Trasformazione dell'apprendistato senza preventiva stabilizzazione

Il datore di lavoro che occupa almeno 50 dipendenti e assume in violazione della clausola legale di stabilizzazione obbligatoria nuovi apprendisti in apprendistato professionalizzante è punito con apposita sanzione trasformativa: *“gli apprendisti assunti in violazione dei limiti (...) sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto”* (art. 42, comma 8, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Nessuna trasformazione si ha nel caso in cui la percentuale legale di stabilizzazione non venga

rispettata e il datore di lavoro abbia proceduto ad assumere un nuovo apprendista in apprendistato professionalizzante, giacché l'art. 42, comma 8, D.Lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che pure a fronte del mancato rispetto della percentuale di stabilizzazione *“è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante”*.

Apprendistato stagionale esonerato dall'obbligo di stabilizzare

Il Ministero del lavoro con la risposta ad interpellato n. 5 del 5 febbraio 2013 ha stabilito che, dovendosi tenere conto della *“evidente incompatibilità”* della disciplina normativa che consente l'apprendistato stagionale *“con le previsioni di ordine generale sulla “stabilizzazione” degli apprendisti”*, deve affermarsi che le norme sulla stabilizzazione *“non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali”*. Secondo l'interpellato n. 5/2013, dunque, ai lavoratori apprendisti impegnati in attività stagionali non spetta la conferma in servizio nelle percentuali previste dalla legge o dal contratto collettivo ma agli stessi possono applicarsi le discipline contrattuali *“che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro”*.

Durata minima del periodo formativo

Con l'art. 42, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 si prevede una durata minima del contratto di apprendistato, non inferiore a 6 mesi, fatto salvo quanto previsto dall'art. 43, comma 8, e dall'art. 44, comma 5, che consentono ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali di stipulare contratti di apprendistato di primo (diploma o qualifica) e di secondo livello (professionalizzante) a tempo determinato, se ciò è stabilito dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda, purché sottoscritto da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La conferma della durata minima, d'altro canto, fa sì che l'apprendista dovrà in ogni caso essere destinatario di specifica formazione, come da contratto e da piano formativo individuale, per il periodo minimo stabilito dalla legge (6 mesi) ov-

Percorsi

vero per il differente e più ampio periodo stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

La norma, dunque, interviene per sancire una durata minima del periodo formativo in apprendistato quale condizione di validità del negozio giuridico, lasciando però ai contratti collettivi la disciplina della stessa.

Una durata minima (due anni) era prevista originariamente per il contratto di apprendistato professionalizzante dall'art. 49, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, ma al fine di semplificare l'utilizzo del contratto di apprendistato il primo comma dell'art. 23, D.L. n. 112/2008, infatti, aveva eliminato il limite minimo inderogabile, con ciò lasciando all'accordo tra le Parti sociali la fissazione dei limiti di durata del rapporto, fermo restando l'unico limite legale insuperabile dei sei anni.

Prolungamento del periodo formativo

Viene riconosciuta agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) la possibilità di prolungare l'apprendistato in caso di malattia, infortunio e altre cause di sospensione involontaria del rapporto, che risulti superiore a 30 giorni (art. 42, comma 5, lett. g), D.Lgs. n. 81/2015).

Il Ministero del lavoro (risposte ad interPELLI n. 34 del 15 ottobre 2010 e n. 17 dell'11 luglio 2007 e circolare n. 196 del 4 marzo 1959), richiamando il principio di effettività, aveva già riconosciuto quali possibili cause giustificative di proroga dell'apprendistato, i casi di malattia, infortunio e sospensione dal lavoro quando le interruzioni del rapporto sono superiori al mese, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, a seguito di una valutazione caso per caso circa l'incidenza dell'assenza sulla realizzazione del piano formativo.

Anche la Suprema Corte (Cass., sez. lav., 12 maggio 2000, n. 6134 e Cass. 19 dicembre 2000, n. 15915), affrontando la questione della durata complessiva del contratto di apprendistato e dell'eventuale differimento del termine di scadenza a fronte del verificarsi di eventi comportanti la sospensione del rapporto, ha stabilito la necessità dello svolgimento effettivo e non meramente figurativo delle prestazioni e dell'insegnamento per un periodo corrispondente a quello ritenuto

congruo dal Ccnl di riferimento, affinché l'apprendista consegua, attraverso la formazione impartita dal datore di lavoro, la capacità tecnica necessaria per il conseguimento della qualifica.

Se il D.Lgs. n. 81/2015, dunque, conferma la scelta di non dare alcun valore a periodi di assenza di durata inferiore ai 30 giorni, la giurisprudenza ha anche previsto l'assoluto rilievo obbligatorio della comunicazione informativa al lavoratore, da parte del datore di lavoro, circa il prolungamento del rapporto in formazione.

“In tema di apprendistato, posto che la disciplina legislativa in materia è volta a garantire che il percorso dell'apprendimento professionale sia effettivo e non meramente formale, se non addirittura fittizio, il termine finale del rapporto speciale deve essere certo e non può, relativamente ad esso, esservi ambiguità quanto all'incidenza della detrazione dei periodi di eventuali sospensioni prolungate dal lavoro. Ne consegue che il datore di lavoro, ove ritenga di detrarre dall'apprendistato il periodo di assenza del lavoratore, spostando la scadenza convenuta ad altra data, ha l'obbligo di comunicare al lavoratore stesso, prima della scadenza, il differimento, spiegandone le ragioni e indicando la nuova scadenza o il periodo che deve essere detratto”, così Cass. 28 settembre 2010, n. 20357.

Stante il principio di effettività, che ha guidato dapprima l'interpretazione ministeriale e in seguito l'orientamento giurisprudenziale, nonché, da ultimo, il Legislatore, che lo ha tradotto in norma di disciplina generale, occorre valutare attentamente l'essenzialità della comunicazione del datore di lavoro all'apprendista per informarlo della proroga del periodo formativo in apprendistato, evidenziando i motivi della stessa e la nuova scadenza della fase formativa del contratto.

Recesso al termine dell'apprendistato

Si ammette la possibilità per entrambe le parti del rapporto di apprendistato di recedere dal contratto *ex art.* 2118 c.c. al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dallo stesso termine, anziché come era nel quadro regolatorio precedere dal termine del periodo di formazione (art. 42, comma 4, primo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Peraltra, la norma dispone che durante il periodo di preavviso continua a trovare integrale applica-

zione la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42, comma 4, secondo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Qualora né il datore di lavoro né l'apprendista esercitino la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 42, comma 4, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

Ci si è interrogati riguardo alla possibilità di un libero recesso al termine del periodo di apprendistato da parte del datore di lavoro nei riguardi di una apprendista madre di un bambino di età inferiore ad un anno e si è ritenuto che il divieto di licenziamento sancito dall'art. 54, D.Lgs. n. 151/2001 potesse non trovare applicazione, trattandosi di una ipotesi di ultimazione della prestazione per la quale l'apprendista era stata assunta. Sulla questione si è pronunciato il Ministero del lavoro con la risposta ad interpello n. 16 del 14 giugno 2012 stabilendo che le cause di nullità del licenziamento (a causa di matrimonio o di maternità) *“trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato”*, sancendo inoltre che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. La risposta ad interpello n. 16/2012, peraltro, precisa che in tali circostanze, *“al termine dei periodi di divieto”*, il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso, segnalando che in questo caso il periodo di preavviso (art. 2118 c.c.) *“non potrà che decorrere (...) dal termine dei periodi di divieto di licenziamento”*.

Licenziamento e dimissioni

L'art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce testualmente che *“durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo”*.

Sembra derivarne, quindi, la conferma del divieto (esplicitato nel quadro regolatorio previgente dall'art. 2, comma 1, lett. l), D.Lgs. n. 167/2011) per entrambe le parti del rapporto di lavoro di recedere dal contratto durante il periodo di apprendistato in assenza di una giusta causa o un giustificato motivo, secondo le previsioni normative esplicitate dall'art. 2119 c.c. e dall'art. 3, legge n. 604/1966.

Con riferimento al contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) la norma esplicita che costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi secondo quanto attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, ultimo periodo, D.Lgs. n. 81/2015).

D'altra parte, qualora abbia luogo un licenziamento privo di giustificazione si applicano le sanzioni civili (ripristinatorie e risarcitorie) previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo secondo il dettato legislativo, dovendosi a tal fine interrogarsi l'operatore se il riferimento possa farsi ancora alle previsioni dell'art. 18, legge n. 300/1970 o piuttosto a quelle del D.Lgs. n. 23/2015.

In questa prospettiva, occorre considerare attentamente il campo di applicazione del D.Lgs. n. 23/2015. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 il nuovo regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo trova applicazione per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo stesso, vale a dire dal 7 marzo 2015. D'altra parte, l'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 23/2015 stabilisce, per quanto qui interessa, che il nuovo regime sanzionatorio dei licenziamenti si applica anche nei casi di stabilizzazione del contratto di apprendistato avvenuta dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015.

Se, dunque, può agevolmente sostenersi che anche l'apprendista può ritenersi *“qualificato”* nel senso di appartenente alla categoria legale di operaio o impiegato, tuttavia dirimente appare la soluzione normativa dettata dal secondo comma dell'art. 1, D.Lgs. n. 23/2015 che consente di estendere le nuove tutele crescenti in materia di licenziamenti illegittimi soltanto agli apprendisti che al termine dell'apprendistato (o anche anticipatamente rispetto allo stesso) vengono occupati con ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ne consegue, pertanto, che l'apprendistato è soggetto a due distinti regimi di tutela rispetto ai licenziamenti ingiustificati e illegittimi: quello dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori durante l'intero periodo di apprendistato; quello del D.Lgs.

Percorsi

n. 23/2015 dopo il termine del periodo di apprendistato.

Sul punto è intervenuta da ultimo espressamente la giurisprudenza della Suprema Corte, con sentenza Cassazione civile, sez. lav., 13 luglio 2017, n. 17373, sancendo che la natura di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riconosciuta dall'Ordinamento al contratto di apprendistato (Cass. 15 marzo 2016, n. 5051), comporta l'applicazione della normativa che governa il licenziamento nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, come già in precedenza riconosciuto dalla Corte costituzionale con riferimento alla legge n. 604/1966 (così testualmente Cass. n. 17373/2017: "*Tale conclusione è del resto imposta dalle sentenze additive di accoglimento della Corte Costituzionale del 28 novembre 1973, n. 169 e del 4 febbraio 1970, n. 14; per effetto delle citate pronunzie l'intero corpus di norme di cui alla legge n. 604/1966 è stato esteso al contratto di apprendistato, proprio sul presupposto della sua assimilabilità all'ordinario rapporto di lavoro*").

Obblighi per il datore di lavoro

Sebbene l'art. 11, legge n. 25/1955 risulti definitivamente abrogato, tuttavia non si può prescindere dal richiamarne, almeno in parte, il contenuto precettivo, nella sua indubitabile attualità, rispetto alle caratteristiche proprie dell'apprendistato quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, per quanto concerne le specifiche condotte obbligatorie del datore di lavoro.

Rilevano, infatti, anche nel regime normativo gli obblighi datoriali riguardanti, in particolare, il dovere di:

- impartire o far impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché possa conseguire le competenze e le capacità proprie che gli consentano di divenire lavoratore qualificato;
- collaborare con le istituzioni e gli enti preposti all'organizzazione dei corsi di istruzione e formazione integrativa rispetto all'addestramento pratico;
- osservare le norme dei contratti collettivi;
- retribuire l'apprendista in base ai contratti collettivi;
- concedere un periodo annuale di ferie retribuite;

- accordare all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di formazione;
- vigilare perché l'apprendista adempia l'obbligo di frequenza dei corsi di formazione ai quali è avviato;
- accordare all'apprendista i permessi necessari per esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- registrare i contenuti e gli esiti della formazione.

Gli obblighi così enucleati, infatti, derivano dall'applicazione delle disposizioni generali del Codice civile in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ovvero dall'attuazione di specifiche disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015 in tema di formazione e addestramento degli apprendisti.

Obblighi per l'apprendista

Anche con riferimento all'art. 12, legge n. 25/1955 - che come l'art. 11 risulta abrogato - non si deve tacere la continuità normativa riguardante gli specifici doveri dell'apprendista in conseguenza della instaurazione del contratto di apprendistato e per tutta la durata del rapporto di lavoro a contenuto formativo.

In particolare appaiono di sicura attualità gli obblighi dell'apprendista riguardanti il dovere di:

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

Come si può notare, infatti, si tratta in genere dei doveri che ogni lavoratore è tenuto ad adempiere nello svolgimento del rapporto di lavoro nei confronti del datore di lavoro e dei suoi preposti e nei contatti con le altre persone che operano in azienda. In aggiunta l'apprendista ha lo specifico dovere di seguire gli insegnamenti in addestramento e formazione che gli vengono impartiti e di frequentare con assiduità l'attività

formativa che forma oggetto del piano formativo individuale.

Presenza del tutor o del referente aziendale

Il datore di lavoro deve garantire all'apprendista la presenza di un tutore o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo secondo le previsioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro (art. 42, comma 5, lett. c), D.Lgs. n. 81/2015).

Il Legislatore affida alle Parti sociali la disciplina del soggetto aziendale chiamato ad affiancare l'apprendista nelle vesti di *tutor* o di "referente" per tutti i profili che attengono la formazione e l'addestramento del lavoratore secondo le disposizioni del contratto individuale e del piano formativo. Peraltro, come chiarito dal Ministero del lavoro con la risposta ad Interpello n. 9 del 27 marzo 2008, in merito alla necessità o meno della presenza costante del tutore in affiancamento all'apprendista macchinista nei servizi di condotta dei treni, va affermata "*l'insussistenza di un obbligo di affiancamento continuativo del tutore all'apprendista macchinista nell'esercizio nell'attività di condotta dei treni sull'infrastruttura ferroviaria*".

Il D.Lgs. n. 81/2015 ha riproposto, dunque, la figura del tutore, già prevista e disciplinata dal D.M. 8 aprile 1998 e dal D.M. 28 febbraio 2000 (abrogati).

Peraltro, l'Accordo interconfederale 30 luglio 2012 (Confagricoltura, Coldiretti, Cia e Flai-Cgil, Fai-Cisl, Uila-Uil e Confederdia) rinvia espressamente al D.M. 28 febbraio 2000 per individuare le competenze e le funzioni del *tutor* aziendale. Pertanto le disposizioni del D.M. 28 febbraio 2000 dedicate alle prescrizioni sui requisiti soggettivi (possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato; svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista; possedere almeno 3 anni di esperienza lavorativa), alla tipologia di rapporto che lo lega all'impresa e alla formazione sarà applicabile solo se richiamata espressamente negli accordi collettivi.

La figura del *tutor*, peraltro, viene affiancata a quella, alternativa, del referente aziendale (già

introdotto per la prima volta dall'Accordo del settore terziario del 23 settembre 2009).

Nel testo dell'Accordo del terziario del 23 settembre 2009 si leggeva in proposito: "*Il referente interno per l'apprendistato, ove diverso dal titolare dell'impresa stessa, da un socio ovvero da un familiare coadiuvante, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale individuata dall'impresa nel piano formativo e che dovrà possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato e competenze adeguate*".

D'altronde, nelle more della definizione delle caratteristiche soggettive del *tutor* o referente aziendale da parte dei contratti collettivi, deve ritenersi, in ogni caso, che compito di tale figura permanga quello di garantire il collegamento tra l'apprendimento sul lavoro e la formazione esterna, nonché di trasmettere al lavoratore l'insegnamento necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa e di esprimere le proprie valutazioni sulle competenze professionali acquisite dall'apprendista.

Inoltre sembra doversi altresì confermare, fatte salve previsioni diverse da parte della contrattazione collettiva, che ciascun tutore/referente aziendale possa affiancare un numero limitato di apprendisti contemporaneamente, dovendosi ritenere a tal fine ragionevole il limite già previsto normativamente individuato nel massimo in cinque apprendisti per ciascun *tutor*.

Sempre nelle more della definizione da parte dei contratti collettivi delle specifiche caratteristiche proprie del soggetto su cui viene incardinata la fondamentale funzione di *tutorship*, pare sensato ritenere che il ruolo di *tutor* o di referente possa, in via generale, essere svolto da un lavoratore designato dal datore di lavoro oppure, nelle imprese artigiane che occupano meno di 15 dipendenti, dal titolare stesso o da taluno dei soci o da un familiare coadiuvante.

Per ricoprire tale ruolo, inoltre, il lavoratore designato dovrà possedere i requisiti sanciti dalla contrattazione collettiva e, nelle more, garantire in ogni caso il possesso di un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista raggiungerà al termine del periodo formativo in apprendistato, svolgere un'attività lavorativa coerente con quella dell'apprendista e vantare un'esperienza professionale significativa

Percorsi

o comunque adeguata (ragionevolmente per un periodo di almeno tre anni).

Va rilevato, peraltro, che nelle normative regionali è prevista l'ulteriore figura del "tutor didattico" quale coordinatore e facilitatore del processo formativo (si veda in questo senso, a titolo di esempio, l'Allegato 3 dello schema di Accordo siglato il 18 aprile 2012 dalla Regione Calabria con le Parti sociali e le Università calabresi).

Deve ulteriormente essere evidenziato che in alcune Regioni sono stati previsti specifici interventi formativi aventi come destinatario il *tutor* o il referente aziendale. Questa, ad esempio, la scelta della Regione Abruzzo che nella Deliberazione di Giunta Regionale 16 aprile 2012, n. 235 dopo aver stabilito espressamente che "la regione Abruzzo stimolerà la formazione del tutor didattico e del tutore o referente aziendale" con esplicito riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante afferma, nell'art. 6 dell'Allegato B, "1. La regione Abruzzo, nei limiti delle risorse disponibili, può organizzare, di concerto con le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale, specifici interventi formativi rivolti ai tutors o referenti aziendali, ove previsti. 2. La formazione del tutor o referente aziendale è finalizzata allo sviluppo di alcune competenze essenziali quali: a) la conoscenza del contesto normativo relativo ai dispositivi di alternanza; b) la comprensione delle funzioni del tutor e degli elementi di contrattualistica di settore o aziendale in materia di formazione; c) la gestione dell'accoglienza e dell'inserimento degli apprendisti in azienda, nonché delle relazioni con i soggetti esterni all'azienda coinvolti nel percorso formativo dell'apprendista; d) la capacità di contribuire alla definizione del piano formativo individuale, di pianificare e accompagnare i percorsi di apprendimento e di valutarne i progressi e i risultati. 3. Al termine di ciascun percorso, la regione Abruzzo rilascia specifico attestato".

Il Ministero del lavoro nella circolare n. 5/2013 ha avuto modo di chiarire, altresì, le conseguenze sanzionatorie derivanti dalla violazione della disciplina sul *tutor* o referente aziendale, escludendo in questi casi l'applicazione della sanzione prevista in generale per la mancata formazione dell'apprendista, ma sottolineando l'irrogazione di sanzioni amministrative.

Formazione professionalizzante

L'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 sancisce che spetta esclusivamente agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi nazionali di lavoro *leader* (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) stabilire, in base al tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali che l'apprendistato si propone di far conseguire all'apprendista, la durata e le modalità di erogazione della formazione per consentire all'apprendista di acquisire le relative competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Ne deriva che la regolamentazione della formazione professionalizzante è rimessa interamente alle parti sociali (a livello interconfederale o di contrattazione nazionale di categoria), rendendo impossibile qualsivoglia interferenza o sovrapposizione con le fonti normative promanate dalle Regioni alle quali il D.Lgs. n. 81/2015 non riconosce alcun compito di regolamentazione rispetto alla formazione professionalizzante.

Conseguentemente, il datore di lavoro che intende assumere apprendisti avrà conoscenza precisa circa il *quantum* di formazione specialistica e tecnico-professionale che deve assicurare ed erogare all'apprendista dovrà fare esclusivo affidamento al contratto collettivo di lavoro applicato.

La specifica nozione di formazione professionalizzante o tecnico-professionale per sé sola non è chiaramente individuata nella regolamentazione degli apprendistati di primo e di terzo livello; se da un lato tale assenza appare giustificata dalla struttura e dalle finalità di queste tipologie di apprendistato, in funzione della loro stretta connessione con il sistema formativo scolastico, universitario, post-universitario e professionale regionale, tuttavia tanto l'art. 43 quanto l'art. 45, D.Lgs. n. 81/2015 parlano di formazione interna all'azienda a carico del datore di lavoro (l'art. 43 parla anche di acquisizione di competenze tecnico-professionali), con ciò evidenziando uno spazio riservato alla formazione professionalizzante anche per gli apprendistati scolastici e di alta formazione, i cui percorsi formativi devono comunque tenere conto degli *standard* professionali di riferimento.

Formazione di base e trasversale

L'art. 44, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che la formazione di tipo professionalizzante dell'apprendista deve essere integrata, “*nei limiti delle risorse annualmente disponibili*”, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Tale formazione integrativa, di base e trasversale, dovrà svilupparsi per un monte ore complessivo non superiore a 120 per la durata del triennio.

La regolamentazione di questo percorso formativo, peraltro, è rimessa alle Regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano chiamate a disciplinarlo “*sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista*”.

Sul punto si lasciano apprezzare, anche in prospettiva di semplificazione, le linee guida adottate dalla Conferenza Stato-Regioni il 20 febbraio 2014, laddove sembrano sintetizzare e ricondurre ad unità durata e contenuti della formazione regionale dedicata agli apprendisti, primariamente enucleando in termini di ore l'impegno esigibile per ciascun rapporto di apprendistato in considerazione del percorso formativo e professionale pregresso del singolo apprendista (120 ore, per gli apprendisti privi di titolo, in possesso di licenza elementare e/o della sola licenza di scuola secondaria di I grado; 80 ore, per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale; 40 ore, per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente), durata peraltro riducibile per gli apprendisti che abbiano già completato, in precedenti rapporti di apprendistato, uno o più moduli formativi.

Altrettanto rilevante appare il chiarimento secondo cui - fatte salve le discipline obbligatorie dettate dalla contrattazione collettiva - l'offerta formativa regionale (finanziata nei limiti delle risorse disponibili) deve intendersi effettivamente obbligatoria soltanto se disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale di riferimento e nei limiti in cui risulti “*realmente disponibile*” per l'impresa e per l'apprendista, vale a dire che risulti formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente e consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta stessa affinché le attività formative possano esse-

re avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.

L'offerta formativa pubblica, in via sussidiaria e cedevole, può essere definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale collettiva (durata, contenuti e modalità di realizzazione sono stabiliti dalla contrattazione collettiva).

Parimenti sui contenuti deve apprezzarsi il tentativo di uniformare il prodotto legislativo di ogni Regione su contenuti garantiti, seppure soltanto “*indicativamente*”, invitando ad una “*selezione*” fra materie specificamente elencate (adottare comportamenti sicuri sul luogo di lavoro; organizzazione e qualità aziendale; relazione e comunicazione nell'ambito lavorativo; diritti e doveri del lavoratore e dell'impresa, legislazione del lavoro, contrattazione collettiva; competenze di base e trasversali; competenza digitale; competenze sociali e civiche; spirito di iniziativa e imprenditorialità; elementi di base della professione/mestiere).

Importante appare, altresì, la presa di posizione della Conferenza Stato-Regioni in merito ai requisiti minimi che devono essere posseduti dalle imprese che non si avvalgono dell'offerta formativa pubblica, al fine di procedere ad erogare direttamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, dovendosi esigere soltanto la presenza e la disponibilità di luoghi idonei alla formazione (distinti da quelli normalmente destinati al lavoro) e di risorse umane con adeguate capacità e competenze.

In questa prospettiva, a ben guardare l'elemento della formazione rappresenta una caratteristica coesistente al contratto di apprendistato, in qualsiasi tipologia articolato: per ciascuna delle tre tipologie di apprendi-stato, infatti, il D.Lgs. n. 81/2015 individua specificamente le competenze normative e gli ambiti di disciplina relativi ai contenuti e alle peculiarità della formazione, declinando i profili di titolarità normativa e dispositiva fra contrattazione collettiva e Regioni (e Province autonome). D'altro canto, secondo la giurisprudenza di merito (Trib. Monza, 28 luglio 2004) e di legittimità (Cass. 17 settembre 2009, n. 20047) l'inadempimento dell'obbligazione formativa nel contratto di apprendistato determina in ogni caso “*la conversione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato*”, con le relative ricadute sanzionatorie civili e previdenziali.

Percorsi

Con riferimento alla *formazione trasversale*, disciplinata dalle disposizioni regionali e gestita dalle Regioni (e dalle Province autonome), se il contratto collettivo applicato fa direttamente obbligo al datore di lavoro di erogare anche la formazione trasversale nei casi in cui manchi o ritardi l'intervento regionale, allora si amplia lo spettro operativo della responsabilità formativa

del datore di lavoro. Di assoluta rilevanza, in questo contesto, è la scelta operata dalla Conferenza Stato-Regioni nel concordare sui requisiti minimi che devono essere posseduti dalle imprese per poter erogare internamente la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali e sulle condizioni di effettiva obbligatorietà dell'offerta formativa pubblica:

<p><i>Requisiti minimi delle imprese per erogare internamente la formazione di base e trasversale</i></p>	<p>Si richiedono soltanto la presenza e la disponibilità, in capo all'impresa, di luoghi idonei alla formazione differenti dagli ambienti di produzione e di lavoro oltre che di risorse umane con adeguate capacità e competenze atte ad erogare la formazione prevista.</p>
<p><i>Condizioni di effettiva obbligatorietà dell'offerta formativa pubblica</i></p>	<p>Ferme restando le previsioni normative contenute nella contrattazione collettiva, l'offerta formativa regionale è obbligatoria soltanto se disciplinata in questo modo dalla regolamentazione regionale e nei limiti in cui è realmente e concretamente disponibile essendo formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista.</p>