

Sicurezza sul lavoro e incentivi

Apprendistato: regime contributivo e assicurativo

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Le caratteristiche di più agevole accessibilità all'apprendistato come canale di inserimento nel mercato del lavoro si evidenziano particolarmente sul piano del regime contributivo e assicurativo previsto per tale tipologia contrattuale. Non mancano, inoltre, specifiche agevolazioni e appositi incentivi anche di natura normativa.

Regime contributivo Inps

L'art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che per gli apprendisti le norme in materia di previdenza e assistenza sociale obbligatoria si applicano con riferimento alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (che non è soggetta allo sgravio contributivo di cui all'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011).

Nello specifico va rilevato che la legge 27 dicembre 2006, n. 296 al comma 773 dell'articolo unico, ha modificato il sistema contributivo degli apprendisti, eliminando il criterio della contribuzione in misura fissa settimanale (già vigente per la quota a carico dell'azienda ed operante in mi-

sura diversa per aziende artigiane e aziende non artigiane), introducendo un sistema di contribuzione percentuale indifferenziato fra aziende artigiane e non artigiane con differenziazione basata esclusivamente sulla base del numero degli addetti (si veda anche il D.M. 28 marzo 2007).

L'attuale sistema contributivo degli apprendisti risulta così strutturato:

- per i datori di lavoro con più di 9 addetti: il 15,84% del normale imponibile contributivo, per il 10% a carico del datore di lavoro e per il 5,84% a carico dell'apprendista;
- per i datori di lavoro fino a 9 addetti: il 7,34% del normale imponibile contributivo, per l'1,50% a carico del datore di lavoro per il primo anno di apprendistato, e dell'8,84% (3% a carico del datore di lavoro) per il secondo anno di apprendistato; successivamente il contributo è fissato, anche per tali datori di lavoro, nella misura normale del 15,84% di cui il 10% a carico del datore di lavoro.

L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è, in ogni caso, fissata nella misura del 5,84% del normale imponibile contributivo per tutta la durata dell'apprendistato (Inps, circ. n. 22 del 23 gennaio 2007).

Naturalmente su tali aliquote andranno aggiunti a carico del datore di lavoro ulteriori 1,61% di contribuzione relativi a:

- contributo dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per la NASpI;
- contributo dello 0,30% di cui all'art. 25, legge n. 845/1978 per la formazione.

La ripartizione della contribuzione complessiva a carico del datore di lavoro, pari al 10,00%, è stata così determinata dall'Inps (circ. n. 22/2007 e msg. n. 25374/2007):

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

Percorsi

- Fpld (fondo pensione lavoratori dipendenti) 9,01%;
- Cuaf (assegno nucleo familiare) 0,11%;
- Malattia (indennità economica) 0,53%;
- Maternità (indennità economica) 0,05%;
- Inail (assicurazione infortuni) 0,30%.

Contribuzione in apprendistato professionalizzante per integrazioni salariali

Alla contribuzione così come evidenziata si aggiungono i contributi dovuti per l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro come delineati dal D.Lgs. n. 148/2015.

In base all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 i trattamenti di integrazione salariale spettano ai lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti assunti in apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44, D.Lgs. n. 81/2015.

Condizione necessaria è rappresentata da una effettiva anzianità lavorativa (nell'unità produttiva) di almeno 90 giorni al momento della presentazione dell'istanza per la concessione del trattamento integrativo. Il Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 ha ribadito che trattasi di un'anzianità di "*effettivo lavoro*", specificando che per tale s'intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, nonché i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria (Corte cost. n. 423 del 6 settembre 1995). Tale condizione, comunque, non è necessaria per le istanze riguardanti le aziende del settore industriale con riferimento agli eventi oggettivamente non evitabili (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Nell'art. 2, D.Lgs. n. 148/2015 vengono inclusi tra i beneficiari gli apprendisti in apprendistato professionalizzante (comma 1), che sono ammessi alla Cigo se dipendenti di imprese per le quali operano tanto le integrazioni salariali ordinarie quanto quelle straordinarie, ai soli trattamenti di integrazione straordinaria se dipendenti da imprese ammesse soltanto a tali integrazioni salariali e limitatamente ai casi di crisi aziendale (comma 2).

L'estensione agli apprendisti dei trattamenti di integrazioni salariali comporta anche l'applicazione degli oneri contributivi stabiliti per le stesse (art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015), senza

agevolazioni né sconti contributivi (neppure per i datori di lavoro che occupano fino a 9 addetti, stante l'espressa esclusione della applicazione dell'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011).

Tuttavia, a vantaggio dell'impresa e del lavoratore, la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro per integrazione salariale comportano il prolungamento del periodo formativo dell'apprendistato, dopo la ripresa dell'attività lavorativa, in misura pari alle ore complessivamente fruite di integrazione salariale (art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015).

Nell'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 viene riformulato l'onere contributivo per l'accesso al trattamento di integrazione salariale ordinario, con aliquote differenziate in base al settore produttivo e al numero dei dipendenti:

- all'1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino fino a 50 dipendenti;
- al 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino oltre 50 dipendenti;
- al 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- al 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- all'1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e i quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupino fino a 50 dipendenti;
- al 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e i quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupino oltre 50 dipendenti.

L'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 conferma la previgente aliquota per il contributo ordinario ai fini dell'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale: vale a dire lo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30% a carico del lavoratore.

Con l'art. 5, D.Lgs. n. 148/2015 (che attua specificamente l'art. 1, comma 2, lett. a), punto 5), legge n. 183/2014) il legislatore delegato prevede un contributo addizionale (rispetto alla contribu-

zione ordinaria per accedere al trattamento integrativo fissata dagli articoli 13 e 23, stesso D.Lgs. n. 148/2015) a carico delle imprese che avanzano istanza di integrazione salariale commisurato all'effettivo utilizzo del trattamento.

La struttura del contributo addizionale diviene, quindi, progressiva e crescente, in funzione di un maggiore ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, secondo i seguenti scaglioni:

- 9% della retribuzione globale spettante al lavoratore per le ore di lavoro non prestate nei periodi di integrazione salariale (Cigo o Cigs) riconosciuti fino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% della retribuzione globale oltre il limite di 52 settimane e fino al limite complessivo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% della retribuzione globale oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

La circolare n. 24/2015 del Ministero del lavoro ha sottolineato come si tratti di un contributo addizionale obbligatorio, stabilito in misura diversa rispetto a quella prevista dalla normativa previgente, che trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata istanza dal 24 settembre 2015.

Infine, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (contando anche gli

apprendisti), appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale di cui al Titolo I, stesso D.Lgs. n. 148/2015, per i quali non sono stati stipulati accordi collettivi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale (art. 26, D.Lgs. n. 148/2015) o di un Fondo di bilateralità alternativo (art. 27, D.Lgs. n. 148/2015), a norma dell'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015 sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (Fis).

A finanziare il Fis provvedono i contributi dei datori di lavoro appartenenti al Fondo e dei lavoratori da essi occupati (art. 33, D.Lgs. n. 148/2015).

Dal 1° gennaio 2016 l'aliquota di finanziamento del Fis è così stabilita (art. 29, comma 8, D.Lgs. n. 148/2015):

- 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti.

Inoltre è prevista una contribuzione ulteriore, pari al 4% della retribuzione persa, quale contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che fanno effettivo ricorso alle prestazioni deliberate dal Fis.

Numero dipendenti	Contributo a carico apprendista	Contributo a carico datore di lavoro	Aliquota totale
Fino a 5 lavoratori 1° anno	5,84%	1,50% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione	8,95%
Fino a 5 lavoratori 2° anno	5,84%	3% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione	10,45%
Fino a 5 lavoratori 3° anno	5,84%	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione	17,45%
Più di 5 e fino a 9 lavoratori 1° anno	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	1,50% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	9,4%
Più di 5 e fino a 9 lavoratori 2° anno	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	3% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	10,9%
Più di 5 e fino a 9 lavoratori 3° anno	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	17,9%
Da 10 a 15 lavoratori	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	17,9%
Da 16 lavoratori in su	5,84% + 0,21% per integrazioni salariali	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,44% Fis	18,1%

Percorsi

Simulazione di contribuzione per azienda soggetta al Fondo di integrazione salariale senza applicazione degli sgravi contributivi *ex* D.Lgs. n. 150/2015.

Contribuzione ridotta e anticipata stabilizzazione dell'apprendista

Per effetto dell'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale così come determinati dalla legge n. 296/2006 sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato.

La previsione, tuttavia, non trova applicazione per i lavoratori con indennità di mobilità o di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante.

D'altro canto il Ministero del lavoro aveva già preso posizione relativamente alla possibilità di fruire delle aliquote contributive ridotte nel caso di qualificazione anticipata dell'apprendista e conclusione anticipata del periodo formativo, chiarendo che "i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato" (risposta ad interpello 4 maggio 2006, n. 3883).

Precisamente, con circolare 10 novembre 2008, n. 27, al fine di evitare abusi, era stato sottolineato il ruolo del personale ispettivo ministeriale, chiamato a verificare comportamenti datoriali fraudolenti, come quelli riguardanti conferme in servizio anticipate senza lo svolgimento della necessaria attività formativa. Successivamente, con nota n. 25 del 6 febbraio 2009 lo stesso Ministero del lavoro aveva ribadito che per fruire di un ulteriore anno di benefici contributivi, il datore di lavoro deve aver realizzato nei confronti dell'apprendista la formazione prevista nel piano formativo individuale fino al momento della conferma in servizio anticipata.

Tali affermazioni della prassi amministrativa sembrano da estendersi anche all'odierno regime

normativo di prosecuzione dei benefici come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015.

D'altro canto, in giurisprudenza è stato puntualmente affermato che "il prolungamento dei benefici previdenziali spetta solo se la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto e per il lasso temporale di un anno, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto, posto che esso rappresenta, più che una semplice forma di instaurazione del rapporto, uno strumento di addestramento a specifiche qualifiche cui adibire il lavoratore nell'ambito dell'impresa", così Cass., sez. lav., 22 giugno 2010, n. 15055. Ne consegue che l'azienda perde il diritto alla contribuzione ridotta se, dopo la conferma in servizio anticipata, rispetto al piano formativo e al contratto di apprendistato, muta le mansioni all'apprendista qualificato (nel caso di specie dopo il conseguimento della qualifica di operaio meccanico, il lavoratore era stato occupato come addetto alla revisione dei veicoli).

Regime assicurativo Inail

In ragione di quanto evidenziato in precedenza, per il rapporto di apprendistato non trova applicazione il regime assicurativo ordinario per la determinazione del premio annuo ai fini Inail.

Il contributo per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali degli apprendisti, infatti, è ricompreso nell'aliquota contributiva del 10% versata ai fini Inps, ed è specificamente individuato nella quota dello 0,30% di quel contributo. L'obbligo ai fini assicurativi, dunque, è assolto dal datore di lavoro mediante il versamento contributivo all'Inps che provvede a stornare automaticamente la percentuale di spettanza all'Inail (Inail, nota n. 8082 del 5 dicembre 2011).

La copertura assicurativa è estesa anche alle attività di addestramento e formazione che l'apprendista è tenuto a svolgere, all'interno dell'azienda o fuori di essa, ricadendo la fattispecie nella previsione dell'art. 4, comma 1, n. 4, D.P.R. n. 1124/1965.

Tutele previdenziali e assistenziali

L'art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, nell'ambito della attuale disciplina sull'apprendistato, richiama le coperture previdenziali ed assistenziali

già riconosciute agli apprendisti, prevedendo che l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria "si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego".

Con specifico riguardo all'art. 1, comma 773, legge 27 dicembre 2006, n. 296, in esso si prevedeva già a favore degli apprendisti l'applicazione della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati in materia di indennità giornaliera di malattia (art. 2, D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito nella legge 29 febbraio 1980, n. 33), nel rispetto del limite massimo di 180 giorni di malattia per singolo anno solare, senza riferimenti al settore di occupazione, né alla qualifica al cui raggiungimento è finalizzato l'apprendistato (Inps, circ. 21 febbraio 2007, n. 43 e msg. n. 8615/2007).

Il periodo massimo indennizzabile si computa sommando tutte le giornate di malattia, comprese quelle per le quali l'indennità giornaliera non è stata corrisposta.

L'ammissione degli apprendisti alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) e ai trattamenti di integrazione salariale per gli apprendisti assunti in apprendistato professionalizzante con anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni (art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015) risolve positivamente alcune carenze del precedente sistema degli ammortizzatori sociali, riconoscendo agli strumenti introdotti nell'Ordinamento per la tutela degli apprendisti chiamati ad affrontare la riduzione o la perdita della capacità di guadagno, con un sostegno al reddito per la disoccupazione sia in costanza di rapporto di lavoro che dopo la cessazione di esso.

Tutela della salute e della sicurezza

Con riferimento esplicito alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro degli apprendisti il D.Lgs. n. 81/2015 si limita a confermare l'obbligo dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, residuando,

conseguentemente, un rinvio normativo al D.Lgs. n. 81/2008.

Il "Codice dei contratti" del 2015, infatti, come già il Testo unico del 2011, non interviene specificamente sulla materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro degli apprendisti, fatta eccezione per il richiamato cenno ai profili previdenziali e assicurativi.

Il tema delle tutele prevenzionistiche nel contratto e nel rapporto di apprendistato, pertanto, rimane integralmente appannaggio della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008, da intendersi anche quale attuazione dell'art. 2087 c.c. (rubricato "*Tutela delle condizioni di lavoro*") in base al quale il datore di lavoro "è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". L'art. 2087 c.c. finisce per inserire in tutti i rapporti di lavoro subordinato un vero e proprio "obbligo" come effetto essenziale del contratto. La norma definisce un principio inderogabile, inteso quale conseguenza fondamentale del contratto di lavoro, rispetto al quale non può essere tollerata alcuna deviazione, né dall'autonomia collettiva, né da quella individuale. L'obbligo di sicurezza posto in capo al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. viene considerato in senso assai ampio, essendovi ricompresi sia i precetti prevenzionistici nominati nella legislazione tecnica sull'igiene e sicurezza sul lavoro, sia quelli non tipizzati, in ragione della particolare estensione della norma, che impone una partecipazione generalizzata ed "attiva" dell'imprenditore al sistema sicurezza nella sua globalità.

Peraltro, per quanto attiene specificamente gli obblighi prevenzionistici nei riguardi degli apprendisti, occorre evidenziare il chiaro portato giurisprudenziale che ha sottolineato l'esigenza di una tutela specifica per i lavoratori assunti con contratti a contenuto formativo e, in particolare, con contratto di apprendistato, riconoscendo una maggiore intensità degli obblighi a carico del datore di lavoro, per la inesperienza e la giovane età dell'apprendista (Cass., 12 gennaio 2002, n. 326).

Non può essere esonerato da responsabilità il datore di lavoro, pure a fronte di una abnormità della condotta del lavoratore se questa sia dovuta all'inesperienza "incolpevole", dovendosi ribadire

Percorsi

re la maggiore intensità degli obblighi a carico del datore di lavoro che ha alle dipendenze apprendisti, ai quali deve mettere a disposizione attrezzature e macchinari, ma provvedendo anche ad assicurare una corretta formazione e informazione (Cass., 11 maggio 2007, n. 11622).

“La condotta dell’infortunato apprendista, ancorché esorbitante dalle direttive concordate con il datore di lavoro (...) non costituisce comportamento avulso dalle mansioni demandate allo stesso dipendente. Qualora la sua condotta non possa qualificarsi abnorme, imprevedibile, ontologicamente lontana dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, benché imprudenti, iniziative assunte dal lavoratore nello stesso nell’esecuzione del lavoro. Sicché correttamente si esclude, in conformità con la prevalente e consolidata giurisprudenza di questa Corte, che detta condotta possa interrompere il nesso di causalità tra le omissioni risalenti al datore di lavoro e l’evento e, quindi, in legittima e corretta applicazione delle disposizioni in tema di nesso eziologico” (Cass. pen., sez. III, 2 dicembre 2011, n. 45008).

La giurisprudenza rafforza il concetto di responsabilità a carico del datore di lavoro che occupa apprendisti, precisando che essa si ravvisa non solo quando non fornisce le giuste protezioni ai lavoratori, ma anche se non esegue un controllo finalizzato a verificare l’effettivo utilizzo dei dispositivi di protezione da parte dell’apprendista (Cass., 10 gennaio 2013, n. 536).

Definizione di lavoratore e valutazione dei rischi

L’art. 2, D.Lgs. n. 81/2008 definisce il “*lavoratore*” destinatario di tutele come la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, inclusi, pertanto, anche gli apprendisti.

La tutela prevenzionistica finisce per caratterizzarsi fortemente e divenire omnicomprensiva, in ragione della pluralità organizzativa che vede nelle definizioni di “*lavoratore*”, “*datore*” e “*azienda*”, un collegamento diretto rispetto al concreto esercizio dei poteri organizzativi e delle rispettive responsabilità. Ne consegue che la tutela riveste qualsiasi persona che lavora e sia inse-

rita in una struttura aziendale organizzata al punto che la protezione spetta ad ogni soggetto coinvolto dal datore di lavoro nel contesto organizzativo della propria realtà d’impresa per avvantaggiarsi delle sue prestazioni lavorative.

In particolare, ai sensi dell’art. 28, D.Lgs. n. 81/2008 la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del relativo documento (Dvr) rientra tra gli **obblighi che il datore di lavoro non può delegare** (art. 17) e deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli connessi all’età e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro, come nel caso dell’apprendista.

Con riferimento all’analogia previsione contenuta nell’abrogato D.Lgs. n. 626/1994 la circolare del Ministero del lavoro 7 agosto 1995, n. 102, chiariva, in effetti, che “nella nozione di gruppi particolari sono comprese quelle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori medesimi e evidenziate a seguito della valutazione dei rischi”.

Il documento di valutazione rischi deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; la scelta dei criteri di redazione del Dvr è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l’idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- l’indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate compe-

tenze e poteri (c.d. “organigramma di sicurezza”);

- l’indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;

- l’individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento (c.d. “mappatura mansionale dei rischi specifici”).

Misure generali di tutela

L’art. 15, D.Lgs. n. 81/2008 prescrive le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, per tutti i lavoratori, compresi gli apprendisti, e per tutti i settori di attività:

a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;

b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell’azienda nonché l’influenza dei fattori dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro;

c) l’eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;

d) il rispetto dei principi ergonomici nell’organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

e) la riduzione dei rischi alla fonte;

f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

h) l’utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;

i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

l) il controllo sanitario dei lavoratori;

m) l’allontanamento del lavoratore dall’esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l’adibizione, ove possibile, ad altra mansione;

n) l’informazione e formazione adeguate per i lavoratori;

o) l’informazione e formazione adeguate per dirigenti e preposti;

p) l’informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;

r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;

s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l’adozione di codici di condotta e di buone prassi;

u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;

v) l’uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;

z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

Al comma 2, lo stesso art. 15, D.Lgs. n. 81/2008, sancisce che le misure relative alla sicurezza, all’igiene e alla salute sui luoghi di lavoro non devono mai comportare oneri finanziari di qualsiasi tipo per i lavoratori.

In modo assolutamente particolare rilevano, fra le misure di tutela rivolte alla generalità dei lavoratori: l’informazione e la formazione, con il connesso addestramento e le relative istruzioni, che devono essere adeguati per lavoratori, dirigenti, preposti e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; così pure la partecipazione e la consultazione dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Formazione ed informazione

Per quanto attiene a informazione, formazione e addestramento dei lavoratori va richiamato anzitutto l’art. 36, D.Lgs. n. 81/2008 che fissa il principio secondo cui il datore di lavoro deve agire affinché ciascun lavoratore riceva un’adeguata *informazione* in merito a:

a) rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;

b) procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l’evacuazione dei luoghi di lavoro;

Percorsi

c) nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 (primo soccorso) e 46 (prevenzione incendi);

d) nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.

A queste informazioni generali (ma mai generiche) si aggiunge quanto previsto dal comma 2, art. 36 secondo il quale il lavoratore deve ricevere una adeguata informazione anche su:

a) rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;

b) pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;

c) misure e attività di protezione e prevenzione adottate.

Il comma 4, art. 36, D.Lgs. n. 81/2008, a fini di effettività concreta, precisa che il contenuto dell'informazione deve essere facilmente comprensibile e deve consentire ai lavoratori di acquisire le conoscenze necessarie che s'intende trasmettere, ma anche che nei casi in cui le iniziative informative riguardino lavoratori immigrati, essa dovrà essere fornita, soltanto dopo aver verificato che sia comprensibile, dal lavoratore interessato, la lingua scelta ed utilizzata per la informazione. Anche l'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 richiama l'esigenza di garantire le conoscenze linguistiche nel sottolineare l'obbligo del datore di lavoro di assicurare ai lavoratori una *formazione* sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

- rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Durata, contenuti minimi (4 ore per tutti i settori e aggiornamento quinquennale) e modalità della formazione sono stati stabiliti mediante Accordo del 21 dicembre 2011 in sede di Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali; l'Accordo è stato definitivamente ratificato il 25 luglio 2012. Lo stesso datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una

formazione sufficiente ed adeguata anche in merito alla esposizione a rischi specifici in ragione della prestazione lavorativa resa in concreto (art. 37, comma 3).

La formazione, ma anche l'addestramento specifico quando previsto, devono avvenire in occasione di:

a) costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

In ogni caso l'addestramento deve essere effettuato da persona esperta direttamente sul luogo di lavoro (art. 37, comma 5). Mentre i percorsi formativi dovranno essere periodicamente ripetuti riguardo all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi (art. 37, comma 6).

I dirigenti e i preposti devono ricevere a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro, con alcuni contenuti necessari:

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;

d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Il comma 7-bis, art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 stabilisce che la formazione di dirigenti e preposti può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici (o le scuole edili nei cantieri temporanei e mobili) o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori. Il predetto Accordo Stato-Regioni ha ammesso anche la formazione *e-learning*, definendone le modalità.

Per l'art. 37, comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 la formazione dei lavoratori deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, se presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri a carico degli stessi.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e le competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro; in particolare quando la formazio-

ne riguarda lavoratori immigrati, deve avvenire previa verifica della comprensione e della conoscenza della lingua utilizzata nel percorso formativo (art. 37, comma 13).

Le competenze acquisite con la formazione prevista dall'art. 37, D.Lgs. n. 81/2008 devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. *i*), D.Lgs. n. 276/2003 (approvato dalla Conferenza Stato-Regioni del 14 luglio 2005 e successivamente recepito con Decreto Interministeriale Lavoro Istruzione del 10 ottobre 2005) che deve essere tenuto presente dal datore di lavoro per programmare i percorsi formativi, nonché dagli organi di vigilanza nella verifica degli obblighi imposti dal D.Lgs. n. 81/2008.

Sorveglianza sanitaria

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

- nei casi previsti dalla normativa vigente e dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro;
- qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

Per effetto del comma 2 della disposizione citata la sorveglianza sanitaria comprende:

- a)** visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
- b)** visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;
- c)** visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle Asl, non possono essere effettuate per accertare stati di gravidanza e negli altri casi vietati dalla normativa vigente, sono a cura e spese del datore di lavoro e comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.

Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio, sulla base di essi il medico competente esprime per iscritto uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica (art. 41, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008):

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea (con precisazione dei limiti temporali di validità);

d) inidoneità permanente.

Incentivi per il contratto di apprendistato di primo livello

In forma di sperimentazione è previsto un nuovo incentivo limitatamente alle assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015), effettuate fra il 24 settembre 2015 e il 31 dicembre 2017 (art. 1, comma 240, legge 11 dicembre 2016, n. 232, legge di bilancio 2017), per le quali trovano applicazione specifici benefici di carattere contributivo:

- non si applica il ticket in caso di licenziamento altrimenti dovuto al termine del periodo formativo ove il rapporto non prosegua per recesso del datore di lavoro (art. 2, commi 31-32, legge n.

Percorsi

92/2012): il contributo in caso di recesso datoriale, dovuto anche per l'apprendista non confermato in servizio, è pari attualmente a euro 489,95 in ragione di anno, da rapportare a mese se il rapporto di lavoro ha avuto una durata inferiore alla intera annualità;

- l'aliquota contributiva del 10% (art. 1, comma 773, legge n. 296/2006) è ridotta al 5% (in base all'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011 per i contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016, da datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori, la contribuzione è azzerata per tre anni);

- è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro per il finanziamento della NASpI (art. 42, comma 6, lett. f), D.Lgs. n. 81/2015: contributo pari all'1,61% calcolato sulla retribuzione lorda ai fini previdenziali spettante all'apprendista), nonché del contributo dello 0,30% di cui all'art. 25, legge n. 845/1978.

Tuttavia, la norma stabilisce (art. 32, comma 2, D.Lgs. n. 150/2015) che nei confronti dei nuovi incentivi per gli apprendisti di primo livello non trova applicazione il mantenimento per un anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato (art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015).

Sempre con carattere sperimentale (art. 32, comma 3, D.Lgs. n. 150/2015, come modificato dal D.Lgs. n. 185/2016), con la finalità di elaborare modelli per l'occupazione dei giovani in apprendistato di primo livello, sono previsti interventi appositamente finanziati (27 milioni di euro all'anno), da destinare prioritariamente ai percorsi di formazione del sistema di istruzione e formazione professionale, rivolti a: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015); alternanza scuola lavoro (D.Lgs. n. 77/2005).

Infine, si prevede una disciplina speciale, in via sperimentale e limitatamente agli anni 2016 e 2017, per l'Assicurazione obbligatoria Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a tutela degli allievi dei corsi di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari, accreditati dalle Regioni per l'erogazione dei percorsi di istruzione e formazione professionale (art. 32, comma 8, D.Lgs. n. 150/2015): si stabilisce, in-

fatti, che il premio dovuto, in deroga alle previsioni generali del D.P.R. n. 1124/1965, è costituito da un "*premio speciale unitario*" (art. 42, D.P.R. n. 1124/1965), che non tiene conto dei maggiori oneri relativi ai rischi lavorativi per i periodi di formazione svolti negli ambienti di lavoro.

Esonero contributivo per assunzione in sistema duale

La legge 11 dicembre 2016, n. 232 all'art. 1, commi 308 e 309, illustrata dalla circolare Inps n. 109 del 10 luglio 2017, dispone un'agevolazione per l'assunzione di giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Circa le categorie di datori di lavoro interessati, l'incentivo coinvolge la generalità dei datori di lavoro privati.

L'ambito territoriale interessato coinvolge l'intero territorio nazionale.

Riguardo alla tipologia di agevolazione e alle modalità di corresponsione, l'incentivo viene erogato sotto forma di sgravio contributivo e spetta per le assunzioni fatte a partire dal 1° gennaio 2017 e fino al 31 dicembre 2018 con contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato. Non spetta in caso di lavoro domestico e agricolo (operai). La corresponsione è subordinata alla presentazione di una domanda le cui modalità sono comunicate dall'Inps.

Quanto all'importo e alla durata dell'incentivo l'agevolazione consiste nell'esonero, per un periodo massimo di trentasei mesi, del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di euro 3.250 su base annua.

Incentivo occupazione giovani

Il Decreto direttoriale del Ministero del lavoro n. 394 del 2 dicembre 2016, rettificato dal D.D. n. 454 del 19 dicembre 2016, prevede un incentivo per l'assunzione di lavoratori registrati al "*Pro-*

gramma operativo nazionale iniziativa occupazione giovani”.

L’incentivo è riconoscibile per le assunzioni a tempo determinato e indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017.

L’Inps con circolare n. 40 del 28 febbraio 2017 ha dettato le istruzioni operative per la fruizione dell’incentivo, precisando che rientrano nel campo di applicazione dell’agevolazione anche i rapporti di apprendistato professionalizzante, successivamente con Messaggio n. 1171 del 15 marzo 2017 l’Istituto ha comunicato la disponibilità del modulo di istanza *on-line* “OCC.GIOV.” per l’inoltro delle domande preliminari di ammissione al beneficio e la prenotazione delle risorse.

L’incentivo è fruibile in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore e riguarda: il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 4.030,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo determinato (comprese le proroghe); la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 8.060,00 su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato.

Incentivo occupazione Sud

Il Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 367 del 16 novembre 2016, rettificato dal D.D. n. 18719 del 15 dicembre 2016, prevede un incentivo per l’assunzione di soggetti disoccupati ai sensi dell’art. 19, D.Lgs. n. 150/2015. L’incentivo è riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017, in Regioni “meno sviluppate” o “in transizione” nei limiti delle risorse specificamente stanziare.

L’Inps con circolare n. 41 del 1° marzo 2017 ha dettato le istruzioni operative per la fruizione dell’incentivo, successivamente con messaggio n. 1171 del 15 marzo 2017 l’Istituto ha comunicato la disponibilità del modulo di istanza *on-line* “B.SUD” per l’inoltro delle domande preliminari di ammissione al beneficio e la prenotazione delle risorse relative all’incentivo.

Per i giovani che, al momento dell’assunzione, abbiano un’età compresa tra i 16 e i 24 anni - intesi come 24 anni e 364 giorni -, lo stato di di-

soccupazione rappresenta l’unico requisito soggettivo richiesto ai fini dell’accesso al beneficio.

I lavoratori con almeno 25 anni di età, invece, al momento dell’assunzione incentivata, oltre a essere disoccupati, devono risultare privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. L’incentivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga in una Regione “meno sviluppata” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in una Regione “in transizione” (Abruzzo, Molise e Sardegna), indipendentemente dalla residenza del lavoratore e dalla sede del datore di lavoro.

L’esonero può essere riconosciuto per le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017, anche in caso di *part-time*. Sono incentivabili le assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato - anche in somministrazione - nonché i rapporti di apprendistato professionalizzante.

L’incentivo è fruibile in dodici quote mensili dalla data di assunzione/trasformazione del lavoratore e riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura massima di 8.060,00 euro su base annua per ogni lavoratore assunto.

Esclusione degli apprendisti dal computo del personale

In base all’art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative e istituti.

Fra i casi in cui gli apprendisti devono essere computati in organico rileva anzitutto la disciplina di tutela della salute e sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81: considerata la previsione dell’art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008, la definizione dei criteri di computo ai fini della determinazione del numero di lavoratori dal quale discendono obblighi di sicurezza gli apprendisti devono necessariamente computarsi. Un’altra normativa di inclusione numerica dell’apprendistato si individua nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, con specifico riguardo all’obbligo di cui all’art. 46 per le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, compresi

Percorsi

gli apprendisti, di redigere un rapporto, di norma biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile. D'altro canto gli apprendisti vanno computati anche nel numero dei cinquanta dipendenti che comporta, nel caso di scelta del lavoratore di mantenere il proprio trattamento di fine rapporto in azienda, il dovere del datore di lavoro di versare tali somme al Fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps, così ai sensi dell'art. 1 del D.M. 30 gennaio 2007 e in base alla circolare Inps 3 aprile 2007, n. 70 per cui "ogni lavoratore, qualunque siano le particolarità che caratterizzano il suo contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento o reinserimento, intermittente, formazione e lavoro, somministrazione, domicilio, ecc.) vale come una unità ai fini del calcolo del predetto limite dimensionale".

Con specifico riferimento all'esclusione dal computo del personale degli apprendisti, seppure riguardante il previgente regime normativo, riveste un ruolo importante, ai fini della comprensione della confermata disciplina, la pronuncia della Corte costituzionale n. 181 del 12 aprile 1989. Detta sentenza, infatti, nel confermare la costituzionalità dell'art. 21, comma 7, legge n. 56/1987 (antecedente storico diretto dell'esclusione in esame), rilevava come occorresse considerare che tale previsione "si colloca in una fase nella quale sempre più acuto ed allarmante si è manifestato il fenomeno della disoccupazione, ed in special modo di quella giovanile". La sentenza n. 181/1989 proseguiva affermando che "per invogliare le imprese ad assumere mano d'opera giovanile, il legislatore è ricorso ad incentivi di vario genere, di carattere sia finanziario che normativo: e tra questi ultimi spiccano, oltre alla temporaneità dei contratti, la generalizzazione della possibilità di chiamata nominativa e, appunto, l'esclusione degli assunti dal computo dei limiti numerici al di sotto dei quali non opera la normativa di tutela sui licenziamenti ed i diritti sindacali". Con l'esclusione dal computo, dunque, "il legislatore ha inteso dare nuovo impulso all'apprendistato ed incrementare per questa via l'occupazione giovanile, soprattutto nel settore artigiano ove esso ha maggiore ambito di applicazione. Si è così avuta un'ulteriore estensione

dell'area della recedibilità incontrollata e dell'esclusione dei diritti sindacali che - insieme alla chiamata nominativa - corrispondeva a diffuse istanze del mondo imprenditoriale ed era stata alla base della consistente diffusione del contratto di formazione e lavoro". Sul punto la Corte cost. concludeva: "Le sovraespresse considerazioni conducono a non ritenere arbitraria la scelta discrezionalmente operata dal legislatore con la norma in discussione di incentivare l'apprendistato attraverso una restrizione dei comuni strumenti di garanzia per i lavoratori. Nel bilanciamento degli interessi, è ragionevole che, in presenza di una grave ed acuta crisi dell'occupazione giovanile e nella difficoltà di reperire in tempi rapidi mezzi d'intervento diversi, si sia operato un sacrificio di meccanismi di tutela pur così rilevanti. (...) L'esigenza di non obliterare la correlazione tra la straordinarietà della situazione di fatto (massiccia disoccupazione giovanile) e la deroga a fondamentali strumenti di garanzia per i lavoratori vale a maggior ragione rispetto alla norma in discussione, che costituisce ampliamento di una deroga già esistente al generale principio d'uguaglianza e ad altri valori di rilievo costituzionale".

Il D.Lgs. n. 81/2015 conferma la piena coerenza e la ragionevolezza del beneficio normativo dell'esclusione dal computo del personale in forza dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

Ne consegue, per quanto detto sopra, ad esempio, che gli apprendisti non entrano nella base di computo che va a determinare la quota di riserva per il collocamento obbligatorio (ai sensi della legge n. 68/1999), mentre sono computati ai fini delle integrazioni salariali (D.Lgs. n. 148/2015) e con riferimento ai licenziamenti collettivi (legge n. 223/1991: la circolare 2 maggio 1996, n. 62 del Ministero del lavoro precisa che "*ai soli fini della definizione dell'area del licenziamento collettivo devono calcolarsi anche (...) gli apprendisti*").

Tuttavia, i lavoratori in apprendistato portatori di handicap sono computati nelle quote della legge n. 68/1999 (Inps, circolare 12 gennaio 1998, n. 5).