

Ipotesi particolari

Apprendistato: part-time, somministrazione e sostegno al reddito

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow (*)

L'apprendistato sviluppa peculiari relazioni rispetto a profili oggettivi di svolgimento del rapporto di lavoro, ma anche riguardo allo status soggettivo dei lavoratori. In questo senso rilevano le disposizioni che disciplinano l'apprendistato nella somministrazione di lavoro e l'apprendistato professionalizzante dei lavoratori con strumenti di sostegno del reddito. Rilievo specifico assume anche la disamina della attivazione di un apprendistato in regime di lavoro a tempo parziale.

Apprendistato in part-time

Pur nel silenzio assoluto del D.Lgs. n. 81/2015 in argomento, per quanto concerne la legittimità dell'apprendistato a tempo parziale deve ritenersi ancora plausibile il riferimento alla circolare n. 102 del 26 agosto 1986 con la quale il Ministero del lavoro si espresse, all'atto della prima introduzione del lavoro a tempo parziale nel nostro Ordinamento giuridico, per la piena compatibilità del contratto di apprendistato con un'organizzazione del tempo di lavoro in regime di *part-time*. Nell'affidare, tuttavia, agli Uffici periferici ministeriali una valutazione caso per caso, la circolare n. 102/1986 affermava: “si ritiene che, in via di principio, non vi siano ragioni di incompatibilità fra i due istituti con l'avvertenza, peraltro, che il carattere di specialità proprio del rapporto di apprendistato, giustificativo di una peculiare disciplina, normativa, può - nelle varie ipotesi - reagire nel senso che la riduzione dei tempi di lavoro secondo lo schema del part-time è tale da poter collidere con la ratio di fondo della disciplina dell'apprendistato espressa dalla specifica finalità

di garantire al tirocinante una qualificata capacità tecnico-professionale attraverso congrui periodi temporali. È da ritenere, pertanto, che il problema debba trovare soluzione secondo il criterio della valutazione caso per caso, e cioè in riferimento alla necessità di valutare se la durata delle prestazioni lavorative sia tale da consentire, in rapporto alle peculiari caratteristiche delle singole articolate esigenze formative, il conseguimento della qualifica professionale di cui trattasi”.

Residua, peraltro, in capo agli organismi ispettivi una valutazione *ex post* della compatibilità del regime ad orario ridotto rispetto a quello contrattuale, con la effettiva possibilità, per l'apprendista assunto a tempo parziale, di seguire la formazione (formale e non formale, interna ed esterna) e l'addestramento; in questo senso la circolare n. 46 del 30 aprile 2001 del Ministero del lavoro.

La più recente circolare ministeriale n. 34 del 29 settembre 2010 ha chiarito che non esiste alcuna articolazione minima di orario settimanale da osservarsi nello stipulare un contratto di apprendistato *part-time*, precisando che la riduzione oraria non deve essere di ostacolo al raggiungimento delle finalità formative. La formazione prevista per l'apprendistato a tempo pieno deve essere assolta interamente, senza riproporzionamento del monte ore in relazione al ridotto orario di lavoro, anche in conformità al principio di non discriminazione tra il lavoro *part-time* e *full-time*. Al riguardo, la Direzione territoriale del lavoro di Macerata (risposte a quesito n. 15 del 10 febbraio 2012) ha specificato che se la formazione impegna l'apprendista *part-timer* per un orario superiore in specifiche giornate, il tempo di lavoro

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Percorsi

ro ulteriore, rispetto all'orario ridotto, deve essere retribuito con le maggiorazioni previste.

Gli organi ispettivi, ministeriali e previdenziali, sono in ogni caso chiamati ad una valutazione *in itinere* ed *ex post* della compatibilità del regime ad orario ridotto rispetto a quello contrattuale, verificando di volta in volta se nel caso di specie l'apprendista *part-time*, è effettivamente in grado di seguire la formazione e l'addestramento necessari, non essendo in alcun modo ipotizzabile una verifica preventiva circa la compatibilità tra il contenuto formativo e l'orario ridotto (Min. lav., circ. 30 aprile 2001, n. 46 e interp. 18 gennaio 2007, n. 4).

Ad ogni modo sarà essenziale, in sede di redazione del Piano formativo individuale, un'attenta valutazione da parte del datore di lavoro e del *tutor*, affinché la programmazione della formazione risulti compatibile con la riduzione oraria.

Tali argomentazioni si ritiene debbano essere prese in considerazione anche con riguardo ai nuovi apprendistati del D.Lgs. n. 81/2015.

D'altra parte, circa la durata della prestazione lavorativa in apprendistato a tempo parziale, mentre alcuni contratti collettivi prevedono che il lavoro dell'apprendista non possa avere durata inferiore al 60% ovvero al 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno, altri indicano un monte ore settimanale minimo da rispettare.

Apprendistato in somministrazione

Anche nel D.Lgs. n. 81/2015 (come già nel D.Lgs. n. 167/2011), trova una collocazione, seppure non in posizione di priorità, il riferimento alla somministrazione di lavoro. Peraltro, ai rapporti fra i due istituti negoziali - la somministrazione di lavoro e l'apprendistato - il Legislatore si è volto, con attenzione, nella speranza di spingere sempre più l'apprendistato verso l'occupazione dei giovani, inoccupati e disoccupati o in cerca di migliore e più qualificata occupazione, per l'ingresso effettivo nel mercato del lavoro.

A ben guardare, l'apprendistato in somministrazione di lavoro rappresenta, di fatto, una fattispecie particolare di utilizzo del contratto di apprendistato disciplinato in via generale dagli artt. 41-47 del D.Lgs. n. 81/2015.

Muovendo dal dato normativo, va subito rilevato come il D.Lgs. n. 81/2015 dell'apprendistato ri-

conosca espressamente la possibilità di assumere apprendisti in somministrazione.

L'art. 42, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, infatti, nello stabilire il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con le diverse tipologie di apprendistato, considera espressamente anche gli apprendisti occupati "*indirettamente*", mediante ricorso ai contratti commerciali di somministrazione di lavoro, escludendo esplicitamente la possibilità di occupare in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue, pertanto, che l'assunzione di apprendisti da parte delle agenzie di somministrazione di lavoro è da ritenersi perfettamente legittima. Con riguardo, tuttavia, al contratto commerciale di somministrazione di lavoro, il D.Lgs. n. 81/2015 legittima soltanto il ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, seppure estesa alla generalità dei casi e dei settori.

Rapporto di lavoro dell'apprendista

In base all'art. 26 del Ccnl per i lavoratori in somministrazione delle Agenzie per il lavoro del 27 febbraio 2014 l'apprendista è assunto a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro autorizzata alla somministrazione con contratto di apprendistato professionalizzante.

Il rapporto di lavoro formativo viene svolto secondo un percorso formativo eseguito presso un solo utilizzatore.

Il contratto è redatto in forma scritta, sulla base di quanto previsto dall'art. 42, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 e con specifico riferimento a quanto previsto dall'art. 24 dello stesso Ccnl 27 febbraio 2014 con riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato.

La retribuzione, l'inquadramento e l'orario di lavoro dell'apprendista sono disciplinati dalle norme del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice, in conformità con quanto previsto dall'art. 20, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 e dall'art. 30, Ccnl 27 febbraio 2014 (dedicato al trattamento retributivo).

Nel caso di pattuizione del patto di prova esso potrà essere apposto al contratto secondo quanto previsto dalla disciplina collettiva applicata dall'utilizzatore. In ogni caso la durata del periodo di prova non potrà in ogni caso essere superiore a quella prevista dall'art. 33, Ccnl 27 febbraio 2014 per i lavoratori in somministrazione assunti

a tempo indeterminato (11 giorni missioni fino a 6 mesi; 13 giorni missioni da 6 a 12 mesi; 30 giorni missioni oltre 12 mesi).

Piano formativo individuale

In base al numero 2 dell'art. 26, Ccnl 27 febbraio 2014 nel Piano formativo individuale (Pfi) deve essere determinato il percorso formativo che l'apprendista in somministrazione deve compiere per conseguire la qualifica prevista, sulla base del contratto collettivo applicato dall'impresa utilizzatrice.

Il Pfi è predisposto dall'Agenzia per il lavoro congiuntamente all'utilizzatore e al lavoratore e deve essere sottoposto al parere di conformità di Forma.Temp entro 30 giorni dall'inizio della missione presso l'utilizzatore.

Il parere di conformità è rilasciato per iscritto dalla tecnostuttura di Forma.Temp entro 10 giorni dalla presentazione.

La verifica riguarda:

congruità del rapporto numerico fra apprendisti e lavoratori qualificati;

- ammissibilità del livello contrattuale d'inquadramento;
- coerenza del piano formativo con la qualifica proposta.

Sulla base di una prima valutazione tecnica il parere di conformità è sottoposto al vaglio del CdA di Forma.Temp che esprime il proprio parere entro i successivi 30 giorni e, a fronte di specificate motivazioni, può richiedere all'Agenzia per il lavoro integrazioni o riformulazioni del Pfi presentato, eventualmente sospendendo i tempi previsti per il parere di conformità.

In caso di mancata risposta entro il termine anzidetto il Pfi si intende approvato.

Presenza di due tutor per l'apprendista

Il numero 3 dell'art. 26, Ccnl 27 febbraio 2014 definisce una speciale condizione di *tutorship* duale per l'apprendistato in somministrazione.

Durante il periodo di formazione in apprendistato, il lavoratore somministrato deve rapportarsi, infatti, con due *tutor*: uno nominato dall'Agenzia per il lavoro che lo assume e uno indicato dall'impresa utilizzatrice.

Prima di inviare in missione un apprendista l'Agenzia deve nominare il *tutor* e richiedere l'adempimento del medesimo obbligo all'utilizzatore.

Il *tutor* nominato dall'utilizzatore è scelto tra soggetti che ricoprono una qualifica professionale non inferiore a quella individuata nel Pfi e che possiedono competenze adeguate e un livello d'inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di formazione in apprendistato.

Il *tutor* diretto di agenzia (Tda), individuato nel Pfi, è un dipendente o un consulente dell'Agenzia per il lavoro che, a seguito di comunicazione della stessa, viene iscritto nell'apposito Albo istituito presso Forma.Temp.

Il Tda possiede adeguate competenze professionali derivanti da una esperienza professionale di durata non inferiore a 2 anni acquisita in qualità di dirigente, quadro, funzionario o professionista, nel campo della gestione o della ricerca e selezione del personale o della fornitura di lavoro temporaneo o della ricollocazione professionale o dei servizi per l'impiego o della formazione professionale o di orientamento o della mediazione tra domanda e offerta di lavoro o nel campo delle relazioni sindacali. I requisiti possono essere successivamente verificati da Forma.Temp che, in caso carenza, può disporre la cancellazione dall'Albo del *tutor*.

Ogni Tda può seguire fino a un massimo di 50 apprendisti nel rispettivo percorso formativo e di qualificazione.

Formazione dell'apprendista

Secondo le previsioni del numero 4 dell'art. 26, Ccnl 27 febbraio 2014, l'Agenzia per il lavoro è responsabile del corretto adempimento degli obblighi formativi e, per mezzo del Tda, deve compiere una serie rilevante e significativa di attività:

- definire, prima dell'avvio in missione, d'intesa con il lavoratore e con l'impresa utilizzatrice, il Pfi da sottoporsi a verifica di conformità;
- comunicare al lavoratore, prima dell'inizio della missione, il nominativo del *tutor* individuato dall'impresa utilizzatrice;
- svolgere, con cadenza semestrale, dandone comunicazione all'utilizzatore, un colloquio con l'apprendista per verificare:
 - l'effettiva attuazione del Pfi;
 - lo sviluppo delle sue capacità professionali e personali;
 - le difficoltà riscontrate;

Percorsi

- gli eventuali miglioramenti che devono essere adottati nel rimanente periodo di formazione in apprendistato;

- attestare periodicamente l'effettivo svolgimento della formazione e, sulla base delle dichiarazioni e delle attestazioni rilasciate dall'utilizzatore al termine del periodo di formazione in apprendistato, attribuire la specifica qualifica professionale conseguita.

Al termine del periodo di apprendistato l'Agenzia per il lavoro deve attestare, sulla base di uno specifico parere reso concordemente da entrambi i *tutor*, l'avvenuta formazione dando comunicazione all'apprendista della acquisizione della qualifica professionale.

Infine l'Agenzia per il lavoro deve comunicare, entro 5 giorni, a Forma.Temp i nominativi degli apprendisti ai quali è stata attribuita la qualifica, inviando tale comunicazione per conoscenza anche alla Commissione sindacale territoriale (Cst) competente per territorio.

Durata del periodo di apprendistato e recesso

Secondo le previsioni contenute nel numero 5, dell'art. 26, Ccnl 27 febbraio 2014 non è consentito recedere dal contratto commerciale di somministrazione prima della scadenza del periodo di apprendistato previsto dalla disciplina del Ccnl applicato nell'impresa utilizzatrice, ferma restando l'ipotesi di recesso per giusta causa o giustificato motivo.

Nelle ipotesi di malattia, infortunio o altre cause di sospensione del rapporto di lavoro durante la missione presso l'utilizzatore, il periodo di apprendistato si intende prolungato nelle modalità stabilite dal contratto collettivo applicato dall'utilizzatore o, in mancanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015.

In questo caso, lo spostamento del termine finale del periodo di formazione in apprendistato va comunicato per iscritto all'apprendista almeno 30 giorni prima della scadenza del termine originariamente previsto, con espressa indicazione del nuovo termine del periodo formativo, contestualmente il nuovo termine di scadenza del periodo formativo va comunicato alla Cst competente.

In ogni caso i periodi superiori a 30 giorni, utili per il prolungamento del periodo di formazione in apprendistato, devono essere comunicati al-

l'apprendista entro 30 giorni dalla loro maturazione.

Inoltre, in caso di interruzione del periodo di apprendistato non riconducibile ad ipotesi di giusta causa, giustificato motivo soggettivo o chiusura aziendale, l'utilizzatore è tenuto a rimborsare l'intera retribuzione piena, ovvero quella prevista per la qualifica professionale, per il periodo di apprendistato residuo.

Il Ccnl esclude espressamente l'applicazione dell'indennità di disponibilità spettante ai lavoratori qualificati assunti a tempo indeterminato dall'Agenzia per il lavoro.

Il numero 7 dell'art. 26, Ccnl 27 febbraio 2014 stabilisce che l'Agenzia per il lavoro può recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato, comunicando per iscritto la disdetta con un preavviso di 30 giorni a decorrere dal termine del periodo di formazione (art. 2118 c.c.).

Qualora manchi il recesso del datore di lavoro o dell'apprendista il rapporto di lavoro prosegue alle dipendenze dell'Agenzia per il lavoro come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

In base a quanto previsto dell'art. 42, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015, durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo e, dunque, non è possibile recedere dal contratto se non sussiste una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del rapporto.

Apprendistato con indennità di mobilità o disoccupazione

L'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

L'apprendistato per i lavoratori con indennità di mobilità o disoccupazione interessa la generalità dei settori produttivi, privati ma anche pubblici, con specifico riferimento alle caratteristiche proprie dell'apprendistato professionalizzante, ma solo se ha per oggetto la loro qualificazione o riqualificazione professionale ai fini di un migliore e più rapido reinserimento lavorativo.

Il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 21 del 1° agosto 2012, ha evidenziato che *“ai fini della loro qualificazione o della riqualificazione professionale, è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità”*, ora anche con indennità di disoccupazione per effetto del D.Lgs. n. 81/2015, affermando testualmente che *“la disposizione normativa in esame costituisce una novità assoluta rispetto alla previgente disciplina in materia, annoverabile nell’ambito delle misure volte a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro del personale in mobilità”* e di quello con indennità di disoccupazione dall’entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 (25 giugno 2015).

Con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, l’Inps ha fornito indicazioni operative per favorire una omogeneità nell’applicazione del regime contributivo dell’assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.

Requisiti soggettivi

Questo tipo di apprendistato, peraltro, si differenzia, nell’attivazione dell’apprendistato professionalizzante in quanto non sussistono limiti di età, tale differenziazione rileva anche in prospettiva storica, sulla stessa natura del contratto formativo, giacché l’apprendistato per i lavoratori in mobilità e in disoccupazione non è rivolto ai giovani in via esclusiva, ma appunto ai lavoratori espulsi dal processo produttivo ai quali si guarda per una loro riqualificazione professionale e per una utile ricollocazione.

Il Ministero del lavoro nella risposta ad interpello n. 21 del 1° agosto 2012 conferma tale analisi segnalando che *“la disciplina relativa alla assunzione tramite apprendistato dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità costituisce disciplina speciale e pertanto tale tipologia contrattuale può essere utilizzata a prescindere dal requisito dell’età anagrafica posseduto dal lavoratore al momento dell’assunzione”*.

L’interpello n. 21/2012, inoltre, precisa che *“considerata l’età dei lavoratori normalmente iscritti nelle citate liste, una diversa interpretazione non consentirebbe un efficace e diffuso utilizzo dell’apprendistato anche per i lavoratori in mobilità”*.

D’altro canto, in base alla risposta ad interpello n. 21/2012, si può affermare che rispetto ai lavoratori in mobilità e in disoccupazione che siano in possesso dei requisiti anagrafici previsti per l’apprendistato professionalizzante, ma anche per le altre due tipologie di apprendistato, i datori di lavoro potranno scegliere se ricorrere alla normale disciplina dell’apprendistato - applicando i relativi sgravi e modalità di recesso al termine del periodo di formazione - o a quella speciale delineata dall’art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Tuttavia, è presupposto necessario la fruizione della indennità di mobilità ovvero di un’altra indennità di disoccupazione.

L’apprendistato per i lavoratori in mobilità si differenzia, nell’attivazione dell’apprendistato professionalizzante, per alcuni specifici profili caratterizzanti, in considerazione delle caratteristiche soggettive dei lavoratori che possono essere occupati e anche della circostanza che lo scopo dell’assunzione, come detto, non è soltanto la formazione e l’occupazione dell’apprendista, ma è dato dalla riqualificazione o dalla qualificazione professionale del lavoratore in mobilità o in disoccupazione.

Tale aspetto è specificamente sottolineato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con l’**interpello n. 5 del 30 novembre 2017** il quale conferma che si tratta di una fattispecie di apprendistato professionalizzante peculiare con disciplina speciale, caratterizzata dalla finalità primaria di assicurare il reinserimento di soggetti estromessi dal mercato del lavoro, a prescindere dalla loro età anagrafica. Su tale presupposto, peraltro, l’interpello n. 5/2017 precisa che deve ritenersi ultronea l’erogazione della formazione di base e trasversale nei confronti degli apprendisti con strumenti di sostegno al reddito se l’apprendista è in possesso di attestazione formale dell’acquisizione delle competenze di base e trasversali, in conformità ai contenuti sanciti dalle Linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014 e dalla normativa regionale di riferimento, anche in forza di un precedente contratto di apprendistato.

L’Inps con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017 si è espressamente occupato del contratto di apprendistato professionalizzante dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione

Percorsi

(NASpI, ASpI, Mini ASpI, Dis-Coll), segnalando le deroghe rispetto alla disciplina ordinaria dell'apprendistato professionalizzante in merito a: limiti di età, licenziamenti individuali ed estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Disciplina del recesso e dei licenziamenti

Non trova applicazione per questo contratto il principio della libera recedibilità dal contratto con preavviso, in deroga all'art. 42, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare l'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 ribadisce tale previsione derogatoria confermando la piena applicazione ai lavoratori in mobilità apprendisti delle disposizioni sui licenziamenti individuali.

Nei confronti degli apprendisti che provengono dalla mobilità non opera la limitazione riguardante il licenziamento durante il periodo di formazione, né la facoltà di recedere liberamente al termine del percorso formativo: in ogni caso il lavoratore in mobilità assunto come apprendista può essere licenziato ricorrendo e sussistendo i requisiti di cui alla legge n. 604/1966.

Trova applicazione nei riguardi degli apprendisti per i lavoratori in mobilità il regime contributivo agevolato di cui all'art. 25, comma 9, legge 23 luglio 1991, n. 223 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4 della medesima legge. In particolare l'incentivazione economica disposta dall'art. 8, comma 4, legge n. 223/1991 è chiaramente costruita quale supporto agevolativo per il reinserimento lavorativo stabile dei lavoratori collocati in mobilità, con esclusione di qualsiasi ipotesi, dunque, anche eventuale o limitata, di libera recedibilità.

Regime contributivo e incentivi

Come sottolineato dal Ministero del lavoro nella risposta ad interpello n. 21 del 1° agosto 2012, per l'apprendistato dei lavoratori in mobilità *“troverà esclusiva applicazione il regime contributivo agevolato di cui alla legge n. 223/1991 per i periodi indicati dalla medesima legge mentre, al termine degli stessi, troverà applicazione la normale contribuzione prevista per i lavoratori subordinati non apprendisti”*.

In particolare, con specifico riguardo all'incentivo, peraltro, va rilevato come l'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991 disponga che *“per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a tempo indeterminato anche con prestazione a tempo parziale, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è, per i primi 18 mesi, quella prevista per gli apprendisti”*.

Resta ferma la normale quota di contributi a carico del lavoratore, ovviamente nei termini definiti per la generalità dei lavoratori apprendisti a seguito dell'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, per cui l'aliquota contributiva a carico del lavoratore in mobilità occupato come apprendista rimane fissata nella misura del 5,84% del normale imponibile contributivo per tutta la durata dell'apprendistato.

Come si nota, dunque, la contribuzione agevolata per gli apprendisti provenienti dalle liste di mobilità non copre l'intero percorso formativo in apprendistato, ma soltanto i primi 18 mesi, in coerenza e quale diretta conseguenza di tale previsione, peraltro, l'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti in apprendistato non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un ulteriore anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione.

I benefici economici fissati a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratori in mobilità, d'altro canto, sono esclusi *“con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo”*.

I datori di lavoro che assumono a tempo pieno ed indeterminato i lavoratori in mobilità anche con contratto di apprendistato, inoltre, hanno diritto, per ogni mensilità, al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, nel limite dei mesi ancora ad esso spettanti e con un limite assoluto di 12 mesi, elevato a 24 (36 nel Mezzogiorno e nelle altre aree svantaggiate) per i lavoratori con più di 50 anni (art. 8, comma 4, legge n. 223/1991).

Questo beneficio, peraltro, non viene fruito mediante una riduzione dei contributi versati periodicamente per il lavoratore, ma deve essere richiesto direttamente ad Inps.

Va rilevato, inoltre, che il lavoratore in mobilità assunto con apprendistato a tempo pieno e indeterminato viene conseguentemente cancellato dalla lista di mobilità.

Si tenga presente che qualora il lavoratore in mobilità venga occupato con contratto di apprendistato a tempo parziale, sembra trovare applicazione l'art. 8, comma 6, legge n. 223/1991, secondo cui *“il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista”*. Per cui l'eventuale assunzione in apprendistato *part-time* consentirà al lavoratore in mobilità di mantenere l'iscrizione nella lista di mobilità.

Si vedano, con riguardo alle indicazioni operative, la circolare Inps n. 128 del 2 novembre 2012 e il messaggio Inps 22 luglio 2013, n. 11761.

Da ultimo l'Inps con il messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017 ha ribadito quanto illustrato in precedenza, precisando che ai lavoratori beneficiari di indennità di mobilità assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, si applica il regime contributivo illustrato con la circolare n. 128/2012 (par. 4): si riduce l'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti, per i primi 18 mesi dall'assunzione, non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI, si applica l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti per tutta la durata del periodo di formazione, esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione; incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Va sottolineato, peraltro, che la legge n. 92/2012 ha abrogato le iscrizioni alle liste di mobilità e le assunzioni agevolate ai sensi degli articoli 8 e 25, legge n. 223/1991 dal 1° gennaio 2017, sebbene l'intervenuta abrogazione non determini il venir meno del regime previsto dall'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 per le assunzioni in contratto di apprendistato professionalizzante di lavoratori beneficiari dell'indennità di mobilità.

Con riferimento poi ai lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per la qualificazione o riqualificazione professionale a prescindere dai requisiti anagrafici, l'Inps nel messaggio n. 2243/2017 ha precisato che il regime contributivo dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, è lo stesso previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante in regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente stabilite dalla legge:

a) per effetto dell'applicazione delle norme ordinarie in materia di apprendistato professionalizzante, si applica la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione;

b) sulla base delle disposizioni che regolano il regime contributivo della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, si applica la contribuzione di finanziamento della NASpI e di finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua;

c) si applica l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista nella misura pari alla contribuzione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti per tutta la durata del periodo di formazione;

d) è esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Ne consegue che l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di nove dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista), mentre per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a nove, l'aliquota complessiva è pari al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigiano edile e non).

La prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, per effetto della disposizione di cui all'art. 47, comma 7, D.Lgs. n.

Percorsi

81/2015, comporta che l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così quella a carico del lavoratore.

Si precisa che in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata, in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di integrazioni salariali, secondo quanto indicato al paragrafo 3 del messaggio Inps n. 24/2016. Analogamente, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà di cui al Titolo II, D.Lgs. n. 148/2015, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento (cfr. Inps, msg. n. 3112/2016).

Infine, va osservato che l'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 non ha previsto alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumono in apprendistato professionalizzante soggetti che percepiscono una indennità di disoccupazione.

Regime assicurativo ai fini Inail

Una peculiare attenzione deve essere rivolta al regime previdenziale riguardante il premio di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali da versare obbligatoriamente all'Inail.

In argomento è espressamente intervenuto l'Inail con nota n. 1100 del 15 febbraio 2012 per escludere totalmente dai benefici della legge n. 223/1991, che incidono sui contributi previdenziali, i premi assicurativi.

Il D.Lgs. n. 81/2015, come si è evidenziato, stabilisce che nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato trovano applicazione il regime agevolato di cui all'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991 e l'incentivo di cui all'art. 8, comma 4, della stessa legge.

Già in passato, con circolare n. 24 del 4 maggio 1992, l'Inail aveva ritenuto non applicabili ai premi assicurativi le agevolazioni contributive in favore delle aziende che assumono lavoratori in mobilità. Tale originaria posizione dell'Inail, invero, aveva provocato una vasta querelle giudiziaria che venne risolta solo a seguito di un apposito intervento legislativo, da parte dell'art. 68, comma 6, legge 23 dicembre 2000, n. 388, che faceva seguito ad una serie di sentenze di merito

contrarie alle posizioni dell'Istituto e due pronunce della Corte di cassazione. L'art. 68, comma 6, legge n. 388/2000, quindi, con una disposizione di interpretazione autentica, finalizzata a risolvere con efficacia retroattiva la problematica, sanciva esplicitamente che il beneficio contributivo stabilito dall'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991 non trova applicazione per quanto attiene ai premi Inail. Al pronunciamento legislativo, peraltro, faceva ulteriormente seguito la sentenza n. 291/2003 della Corte costituzionale, che confermava la costituzionalità della norma interpretativa. Sulla scorta del pronunciamento del giudice delle leggi l'Inail interveniva nuovamente con propria nota n. 637/PG BM/316/2003 del 5 settembre 2003 per riconfermare i contenuti della precedente circolare n. 24/1992 relativamente alla totale inapplicabilità ai premi assicurativi Inail dei benefici e delle agevolazioni previsti dalla legge n. 223/1991, anche con diretto riferimento all'art. 25, comma 9, di detta legge.

La ribadita posizione dell'Istituto, d'altro canto, veniva fatta oggetto di una pronuncia della Suprema Corte (Cass. civ., sez. lav., 20 giugno 2007, n. 14316), che confermava la non applicabilità ai premi assicurativi Inail della riduzione contributiva sancita dall'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991, per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato. Nella nota n. 1100/2012, pertanto, l'Inail ribadisce, anche con riferimento ai casi di assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori in mobilità, la totale inapplicabilità del regime agevolativo previsto dalla legge n. 223/1991 ai premi assicurativi.

Secondo l'esplicita affermazione dell'Inail, infatti, l'art. 47, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015, nel prevedere l'applicazione delle agevolazioni della legge n. 223/1991 alle assunzioni in apprendistato dei lavoratori in mobilità, fa riferimento al "regime contributivo agevolato", occupandosi espressamente dei soli profili previdenziali di natura "contributiva" e non già anche di quelli a carattere "assicurativo".

La nota Inail del 15 febbraio 2012, infine, evidenzia che il richiamo normativo deve essere letto come un chiaro riferimento al complessivo contenuto materiale delle disposizioni della legge n. 223/1991, anche con riguardo a chiarimenti amministrativi e a interventi legislativi di natura interpretativa autentica.