

## L'APPRENDISTATO

L'“apprendistato” ha assunto un ruolo centrale nelle politiche occupazionali e nel quadro degli interventi formativi, rappresentando non solo uno strumento di promozione dell'occupazione giovanile ma anche un mezzo per l'integrazione tra i sistemi scuola, lavoro e formazione.

In una fase di crescita “col freno a mano tirato” come quella che viviamo oggi, le imprese hanno bisogno di innovarsi per mantenersi competitive. È quindi fondamentale un significativo investimento sui soggetti che operano al loro interno e soprattutto nei giovani che, con la loro creatività, contribuiscono in modo sostanziale al rinnovamento degli imprenditori.

Il punto di forza dell'apprendistato risiede in una concreta formazione del lavoratore - discente, grazie alla combinazione virtuosa tra il “sapere” e il “saper fare”. È pertanto fondamentale in tal senso imparare a ricoprire un ruolo professionale direttamente attraverso l'esercizio diretto supportato dall'accompagnamento sul lavoro.

Espressamente definito dal legislatore come un [contratto di lavoro a tempo indeterminato](#) finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, l'apprendistato è un **contratto a causa mista**, nel quale cioè accanto alla causa di scambio (lavoro verso retribuzione) tipica del contratto di lavoro subordinato si pone la finalità formativa.

### **Il contratto di apprendistato: evoluzione dell'istituto e genesi del nuovo Testo unico**

Il contratto di apprendistato per secoli ha rappresentato il canale privilegiato di accesso dei giovani al mondo del lavoro e può essere considerato come lo strumento tradizionale utilizzato dal legislatore per connettere occupazione giovanile e formazione.

La figura del moderno apprendista affonda le proprie radici in quella del laborans medievale, che collaborava nella bottega artigiana e versava al maestro un compenso per l'insegnamento ottenuto, aspirando ad acquisire, mediante il tirocinio nell'arte o nella professione, la posizione di maestro o di socio dell'artigiano. Disciplinato dagli Statuti delle corporazioni, l'apprendistato medievale svolgeva essenzialmente la funzione di preparare l'ingresso del giovane nell'organizzazione professionale. Con l'avvento dell'industrialismo, l'apprendista è diventato un lavoratore come gli altri, avente pertanto diritto alla retribuzione, seppure in misura ridotta.

Il contratto di apprendistato, tuttavia, non ha mai perso la tradizionale funzione di far conseguire al lavoratore una qualifica professionale, ovvero di far apprendere il mestiere mediante l'addestramento sul posto di lavoro.

La prima disciplina organica del contratto di apprendistato risale agli anni trenta ad opera del r.d.l. 21 settembre 1938, n. 1906, convertito nella l. 2 giugno 1939, n.739, che ha fornito per la prima

volta una definizione di apprendista, individuato in “chiunque è occupato in un’azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale”. Già allora era quindi evidente che si trattava di un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da finalità formative perseguite mediante l’intreccio dell’addestramento in azienda con la formazione teorica acquisita attraverso la frequenza di corsi extra-aziendali.

Con l’avvento del Codice Civile del 1942, il contratto di apprendistato, denominato tirocinio, ha trovato la propria collocazione all’interno degli artt. 2130 – 2134 c.c., aventi ad oggetto durata (art. 2130), retribuzione (art. 2131), istruzione professionale (art. 2132), diritto all’attestato al termine del rapporto (art. 2133) e applicabilità della disciplina relativa ai rapporti di lavoro, in quanto compatibile (art. 2134). La previsione dell’obbligo retributivo accanto all’obbligo formativo rivelano ancora una volta la volontà di considerare l’apprendistato come un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato, caratterizzato però dalla ulteriore funzione di far acquisire al lavoratore una qualifica professionale mediante la formazione sul campo.

L’entrata in vigore della Costituzione ha confermato e consacrato detta natura speciale del rapporto di apprendistato, riconoscendo all’art. 35 Cost. la funzionalizzazione della formazione professionale all’istruzione ed all’attività lavorativa.

Il primo intervento organico di riforma dell’istituto si è avuto con la l. 9 gennaio 1955, n. 25, che fino alla emanazione del vigente Testo unico ha rappresentato la principale normativa di riferimento in materia. La legge del 1955 definiva l’apprendistato come il “rapporto di lavoro in forza del quale l’imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all’apprendista assunto alle sue dipendenze, l’insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l’opera nell’impresa medesima”. Anche tale definizione normativa sottolineava la causa speciale del contratto di apprendistato, sia perché sul datore accanto all’obbligo retributivo grava anche quello di impartire all’apprendista l’insegnamento professionale necessario, sia perché il lavoratore presta la propria attività non solo a vantaggio del datore, ma anche al fine di apprendere ed acquisire una qualifica. Il legislatore è successivamente intervenuto nel corso degli anni sessanta in un’ottica di prevenzione degli abusi, da un lato riducendo la facoltà del datore di assumere apprendisti per non più del cento per cento delle maestranze specializzate e già qualificate e vietando l’utilizzo degli apprendisti per lavorazioni a cottimo e incentivo oppure a produzioni in serie e lavori di manovalanza e dall’altro

introducendo un controllo preventivo sulle assunzioni medesime da parte dell'Ispektorato del lavoro.

Ulteriori modifiche alla legge del 1955 si sono poi avute con la l. 28 febbraio 1987, n. 56 che ha esteso all'apprendistato gli incentivi previsti per il contratto di formazione e lavoro (assunzione nominativa, agevolazioni contributive, esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti dimensionali dell'impresa) e con l'art. 16 della l. 24 giugno 1997, n. 196 (cd. pacchetto Treu) che ha ampliato l'ambito di applicazione dell'apprendistato e ne ha valorizzato i contenuti formativi.

L'avvento degli anni 2000 è stato foriero di molteplici e profonde modifiche per l'istituto. La disciplina dell'apprendistato è stata, infatti, completamente rivista mediante il d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che, pur lasciando intatta l'ossatura giuridica del contratto, ha introdotto alcune importanti innovazioni, prevedendo in generale l'abrogazione delle disposizioni normative e regolamentari incompatibili. La novità principale è costituita dall'articolazione dell'istituto in tre diverse tipologie, applicabili in tutti i settori di attività, con l'eccezione delle pubbliche amministrazioni:

1. il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48), finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale e rivolto ai giovani di almeno quindici anni di età;
2. il contratto di apprendistato professionalizzante (art. 49), volto all'acquisizione di una qualificazione mediante una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale e destinato ai giovani di età compresa tra diciotto e ventinove anni;
3. il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, cd. apprendistato specializzante (art. 50), per i soggetti di età compresa tra diciotto e ventinove anni.

Altro aspetto importante della riforma del 2003 è costituito dal rinvio della regolamentazione dei profili formativi alle Regioni, d'intesa con i Ministeri dell'istruzione e del lavoro, nel rispetto di determinati principi e criteri direttivi. L'intervento della normativa regionale ha però sofferto notevoli ritardi, soprattutto in relazione al contratto di apprendistato professionalizzante, spingendo il legislatore ad intervenire già nel 2005 introducendo la possibilità per la contrattazione collettiva di dettare una disciplina suppletiva in attesa della regolamentazione regionale (comma 5-bis introdotto all'art. 49 con la l. 80/2005).

Nel 2008, la normativa di cui al d.lgs. 276/2003 è stata oggetto di un nuovo importante intervento di

modifica ad opera del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito nella l. 6 agosto 2008, n. 133, con riferimento ancora all'apprendistato professionalizzante ex art. 49 ed a quello per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione ex art. 50. Quanto alla prima di dette tipologie, la legge ha innanzitutto soppresso la previsione del limite legale minimo di durata del contratto (due anni), rimettendone la determinazione alla contrattazione collettiva, ed ha introdotto il cd. doppio canale per la formazione dell'apprendista (art. 59, comma 5-ter), secondo il quale quest'ultima poteva essere erogata anche esclusivamente all'interno dell'azienda. In tal caso, la nuova disposizione ha attribuito integralmente la competenza a disciplinare i profili formativi ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed agli enti bilaterali, senza alcun coinvolgimento delle Regioni e delle Province Autonome. Si prevedeva poi che gli stessi contratti collettivi e gli enti bilaterali fossero competenti in ordine alla nozione di formazione aziendale nonché alla determinazione, per ciascun profilo formativo, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, delle modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e della registrazione nel libretto formativo.

A seguito di tale riforma, quindi, la via contrattuale non era più considerata quale strumento di disciplina sussidiario destinato a cedere dinanzi all'introduzione delle normative regionali (art. 49, comma 5-bis), ma diventava la fonte primaria di disciplina dell'apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale. Nell'intenzione del legislatore, la riforma avrebbe dovuto rendere il dettato normativo conforme a quanto statuito dalla Corte Costituzionale con la sentenza n. 50/2005, con la quale la formazione aziendale nell'apprendistato è stata ricondotta entro la materia dell'ordinamento civile, di competenza esclusiva statale. In ordine, invece, all'apprendistato specializzante, la l. 6 agosto 2008, n. 133 ne ha introdotto l'utilizzabilità ai fini del conseguimento del titolo di dottore di ricerca ed ha esteso a detta tipologia i principi informatori della disciplina previsti per quello professionalizzante. Inoltre, per sopperire al vuoto normativo ancora esistente a livello regionale, si è previsto che, in assenza di regolamentazioni regionali, l'apprendistato di terzo tipo potesse essere attivato mediante convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative.

Le modifiche appena descritte non hanno mancato di suscitare critiche da parte delle Regioni, che all'indomani della entrata in vigore delle stesse hanno sollevato questione di legittimità costituzionale lamentando la lesione delle proprie competenze legislative e del principio di leale collaborazione. La Corte Costituzionale si è pronunciata con la sentenza 176/2010, respingendo i

ricorsi avverso le modifiche relative all'apprendistato specializzante ed accogliendo parzialmente le censure relative all'apprendistato professionalizzante. Il giudice delle leggi, in particolare, ha lasciato intatta la possibilità di ricorrere alla formazione esclusivamente aziendale, ma ha dichiarato costituzionalmente illegittimo il cd. canale parallelo di disciplina introdotto nel 2008. La contrattazione collettiva e gli enti bilaterali, pertanto, potevano sì intervenire in materia, ma nel rispetto di quanto previsto dalla normativa regionale e nazionale esistente, nonché dei principi e criteri direttivi di cui al comma 5 dell'art. 49, tra cui il limite minimo di 120 ore di formazione annua e l'individuazione di un tutor aziendale per ogni apprendista. In assenza di normativa regionale, infine, restava comunque operativo il comma 5-bis che consentiva una regolamentazione sussidiaria e cedevole da parte dei contratti collettivi. Analoghe considerazioni valgono anche per la definizione della nozione di formazione aziendale, che i contratti collettivi potevano formulare solo in conformità a quanto previsto dalla normativa regionale.

A pochi mesi dalla pronuncia della Corte Costituzionale, il legislatore è nuovamente intervenuto in materia di apprendistato attraverso due norme contenute nella l. 4 novembre 2010, n. 183, cd. collegato lavoro.

L'art. 46 di tale provvedimento ha riaperto la delega al governo per il riordino della normativa in materia già dettata dall'art. 1, comma 30, della l. 24 dicembre 2007, n. 247, cd. legge sul welfare. L'art. 48 della l. 183/2010, invece, è intervenuto specificamente sull'apprendistato di primo tipo o per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, riportando a quindici anni l'età minima per l'accesso al medesimo, in controtendenza rispetto alla previsione di cui allo stesso art. 1, comma 622, della l. 296/2006 (finanziaria 2007), secondo la quale "l'età per l'accesso al lavoro è (...) elevata da quindici a sedici anni". La predetta disposizione stabilisce infatti che, previa intesa tra Regioni, Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'istruzione, sentite le parti sociali, "l'obbligo di istruzione di cui all'articolo 1, comma 622, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, si assolve anche nei percorsi di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione di cui al predetto articolo 48 del decreto legislativo n. 276 del 2003". L'obiettivo che il legislatore ha dichiarato di perseguire con detta modifica era quello di contrastare l'elusione dell'obbligo formativo e l'abbandono scolastico. Non si può tuttavia fare a meno di notare che la possibilità di assolvere l'ultimo anno dell'obbligo scolastico attraverso un contratto di apprendistato può in realtà condurre al risultato opposto, in quanto si consente al quindicenne di entrare nel mondo del lavoro senza aver prima completato il proprio percorso formativo di base. Si tratta quindi di una norma che non pare realizzare quell'obiettivo di "elevare il livello di istruzione dei cittadini", che come anche la Corte Costituzionale ha osservato nella

sentenza n. 334/2010 è perseguito da tutti gli altri Paesi Europei. Ciò nonostante, la previsione è stata ribadita anche nel nuovo Testo unico sull'apprendistato, approvato con il [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#) in attuazione della suddetta delega contenuta nella legge sul welfare del 2007 e prorogata con il cd. collegato lavoro del 2010.

Possiamo rilevare che il vigente Testo unico rappresenta il punto di arrivo di un lungo percorso di riforma realizzato dal legislatore con il coinvolgimento sia delle Regioni in sede di Conferenza Permanente, sia delle Parti Sociali, le quali hanno contribuito fattivamente alla realizzazione di esso mediante l'accordo del 17 febbraio 2010 sulle "Linee guida per la formazione", l'Intesa "Per il rilancio dell'apprendistato" raggiunta con Governo, Regioni e Province Autonome il 27 ottobre 2010 (23 le sigle che hanno aderito) e l'Intesa dell'11 luglio 2011. Occorre sottolineare peraltro che il testo definitivo approvato dal Governo ha accolto gran parte delle richieste di modifica avanzate dalle organizzazioni sindacali rispetto allo schema di decreto legislativo precedentemente licenziato dal Consiglio dei Ministri.

### **Natura e causa del contratto di apprendistato**

L'art. 1 del [D.Lgs. 167/2011](#) definisce espressamente l'apprendistato un "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". Si tratta di una tipologia contrattuale rientrante nel genus del [lavoro subordinato](#), con tutto ciò che ne consegue in termini di applicazione della normativa a tutela del lavoratore dipendente. Allo stesso tempo, però, si è dinanzi ad un [rapporto di lavoro](#) "speciale" per quanto attiene alla causa del contratto, ovvero con riferimento alla ragione economico – giuridica posta a fondamento del medesimo. Invero, se la causa del contratto di lavoro subordinato è da ravvisarsi nello scambio tra prestazione lavorativa e [retribuzione](#), nell'apprendistato in particolare a detta funzione si aggiunge la ulteriore finalità formativa, che ne fa quindi una forma contrattuale a causa mista. Detta peculiarità si riflette su gran parte della disciplina normativa della fattispecie, incidendo direttamente tanto sui requisiti formali e sostanziali del contratto, quanto sul trattamento economico del lavoratore, fino a rilevare anche in punto di disciplina dell'estinzione del rapporto di lavoro.

Come osservato, l'art. 1 del Testo unico riconduce l'apprendistato entro la macrocategoria del [lavoro a tempo indeterminato](#). Con tale esplicitazione il legislatore ha quindi posto fine al dibattito precedentemente sorto in dottrina ed in giurisprudenza circa la natura a termine o a tempo indeterminato del contratto in parola. Merita comunque osservare che il Ministero del lavoro si era già espresso nello stesso senso nella vigenza della disciplina di cui al d.lgs. 276/2003. Con la nota

del 12 novembre 2009 emanata in risposta ad un interpello proposto dal consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, relativo proprio alla riconducibilità dell'apprendistato entro il tipo contratto a termine o contratto a tempo indeterminato, il Ministero aveva appunto sostenuto la natura a tempo indeterminato di detta tipologia contrattuale facendo leva, da un lato, sull'espressa esclusione del contratto di apprendistato dal campo di applicazione del d.lgs. 368/2001 (art. 10, comma 1, [D.Lgs. 368/2001](#)) e, dall'altro, sul fatto che trattasi di un rapporto di lavoro pienamente assimilabile al lavoro a tempo indeterminato, salvo solo per la sopra citata specialità della causa.

La regola fissata dall'art. 1 subisce tuttavia un'eccezione nel caso dell'apprendistato professionalizzante. A detta forma di apprendistato possono infatti ricorrere anche datori di lavoro che svolgono attività in cicli stagionali, nel qual caso i [contratti collettivi di lavoro](#) stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato (art. 4, comma 5, [D.Lgs. 167/2011](#)).

### **La “disciplina generale” del contratto di apprendistato tra legge e contrattazione collettiva**

Per quanto concerne la disciplina del contratto di apprendistato, il [nuovo Testo unico](#) rafforza notevolmente il ruolo della contrattazione collettiva. L'art. 2, comma 1, del provvedimento, infatti, rimette agli [accordi interconfederali](#) ed ai [contratti collettivi](#) nazionali di lavoro stipulati da associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale la regolamentazione del contratto, limitandosi a fissare una serie di principi generali, che in larga parte riproducono la disciplina legislativa previgente ed ai quali le parti sociali dovranno attenersi. In particolare, detti accordi dovranno prevedere:

1. la forma scritta del [contratto](#), del [patto di prova](#) e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli [enti bilaterali](#), entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
2. una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatte salve le ipotesi contemplate dall'art. 4 comma 5 D.Lgs. 167/2011 (ossia di rapporti instaurati con datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali);
3. il divieto di [retribuzione a cottimo](#);
4. la possibilità di [inquadrare](#) il lavoratore fino a due [livelli](#) inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a [mansioni](#) o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento

- delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la [retribuzione](#) dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'[anzianità di servizio](#);
5. la presenza di un tutore o referente aziendale;
  6. la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della l. 23 dicembre 2000, n. 388 ed all'articolo 12 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni, anche attraverso accordi con le Regioni;
  7. la possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
  8. la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276;
  9. la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di [malattia](#), [infortunio](#) o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
  10. la possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato;
  11. il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una [giusta causa](#) o di un [giustificato motivo](#), con applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento privo di giustificazione;
  12. la possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 c.c.; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di [lavoro subordinato](#) a [tempo indeterminato](#).

Un'importante novità introdotta dal nuovo Testo unico è costituita dall'estensione dell'ambito di applicazione dell'apprendistato al settore pubblico. Ai sensi degli artt. 4 e 5 del [D.Lgs. 167/2011](#), infatti, il contratto di apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione e ricerca possono essere stipulati anche dalle amministrazioni pubbliche in ogni settore di attività. Si tratta, tuttavia, di una previsione non di immediata applicazione, necessitando di un intervento attuativo di rango

ministeriale, ovverosia di un Decreto del Presidente del Consiglio, adottato su proposta del Ministro della pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro dell'economia, sentite le parti sociali e la Conferenza Unificata, che disciplini le modalità di reclutamento e di accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato nel settore pubblico. Tale regolamentazione dovrà essere definita entro dodici mesi dalla entrata in vigore del d.lgs. 167/2011, ossia entro il 25 ottobre 2012.

La nuova normativa, al pari della precedente, nulla dice in ordine alla possibilità di concludere un contratto di apprendistato [part-time](#). Ciò nonostante, è da ritenersi ancora attuale l'indirizzo assunto dal Ministero del lavoro con la circolare n. 102 del 1986 (successivamente confermato con altri interventi, per cui si vd. da ultimo la circolare n. 34/2010) circa la piena compatibilità dell'apprendistato con un regime orario part-time, ferma ovviamente l'esigenza che la riduzione oraria non sia di ostacolo alla realizzazione delle finalità formative caratterizzanti il contratto. Il D.Lgs. 167/2011 legittima, invece, in modo esplicito il ricorso al contratto di apprendistato da parte delle [agenzie di somministrazione](#), seppure limitatamente alla [somministrazione](#) a tempo indeterminato, il cd. staff leasing. Tale legittimazione emerge chiaramente dal disposto dell'art. 2, comma 3, del Testo unico che, nel fissare il numero massimo di apprendisti che ciascun datore di lavoro può avere alle proprie dipendenze, fa riferimento sia agli apprendisti assunti direttamente che a quelli "assunti per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 276/2003". Invero, il Ministero del lavoro aveva già ritenuto possibile il ricorso all'apprendistato con riferimento allo staff leasing, "purché le modalità di esecuzione del rapporto di lavoro consentano la realizzazione delle finalità di formazione" (circolare n. 5/2005). La [Legge 92/2011](#) ha comunque escluso espressamente la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20 comma 4 del D.Lgs. 276/2003.

Peraltro, anche a seguito della precisazione effettuata dalla riforma, detta apertura, operata oggi anche a livello normativo, suscita quantomeno alcune perplessità proprio sotto il profilo del raggiungimento dell'obiettivo formativo connaturato al contratto di apprendistato. È infatti difficile immaginare che tale finalità possa essere effettivamente soddisfatta mediante l'invio del lavoratore apprendista in missioni di durata predeterminata e frazionata nel tempo, magari presso imprese utilizzatrici diverse, ipotesi questa che non rappresenta certo un mero caso di scuola.

## **Le tipologie di apprendistato**

Proseguendo nel solco tracciato dalla riforma del 2003, il nuovo Testo unico contempla tre diverse forme di apprendistato, che peraltro in gran parte ricalcano quelle già previste dal d.lgs. 276/2003:

1. l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
2. l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

L'art. 7, comma 4, del [Testo unico](#) introduce poi quello che molti hanno già definito come il quarto tipo di apprendistato, ovverosia l'apprendistato per i lavoratori in mobilità.

### **L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale**

Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3, [D.Lgs. 167/2011](#)) può essere utilizzato, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i rami di attività del settore privato, per assumere giovani che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Il legislatore della riforma ha quindi mantenuto la possibilità, già introdotta con il collegato lavoro del 2010, di ricorrere all'apprendistato in deroga alla regola generale di cui all'art. 1, comma 622, l. 296/2006 (finanziaria 2007), secondo la quale "l'età per l'accesso al lavoro è (...) elevata da quindici a sedici anni". Tale previsione, giustificata dal legislatore come misura di contrasto all'elusione dell'obbligo formativo e all'abbandono scolastico, è stata fortemente criticata da parte di alcune sigle sindacali, in ragione del fatto che, consentendo l'accesso al mercato del lavoro prima del completamento del percorso formativo, potrebbe in realtà condurre al risultato opposto, rischiando peraltro di frustrare un obiettivo altrettanto fondamentale quale quello di innalzare il livello di istruzione dei giovani.

La finalità perseguita mediante il primo tipo di apprendistato è costituita dall'acquisizione di una qualifica professionale spendibile sul mercato, se del caso contestualmente al completamento della formazione obbligatoria.

Quanto alla durata del contratto, la legge pone soltanto un limite massimo di tre anni per la componente formativa, elevati a quattro nel caso di conseguimento di un diploma quadriennale regionale. Si precisa tuttavia che la durata deve essere determinata tenendo conto della qualifica o del diploma da conseguire.

La disciplina dei profili formativi è rimessa alla normativa regionale e delle Province Autonome di

Trento e Bolzano, la quale dovrà intervenire previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il legislatore non lascia tuttavia piena libertà alla regolamentazione di secondo livello, bensì fissa criteri e principi direttivi ai quali la stessa dovrà uniformarsi. In particolare, gli interventi normativi dovranno prevedere:

- la definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del d.lgs. 17 ottobre 2005, n. 226;
- il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

### **L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è rivolto a soggetti di età compresa tra diciotto e ventinove anni. Tuttavia, per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, il contratto può essere stipulato già a partire dal diciassettesimo anno di età. Dal lato datoriale, è stato esteso il campo di applicazione anche al settore pubblico, previa adozione di un apposito decreto ministeriale. Il contratto è finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Il [Testo unico](#) rimette agli accordi interconfederali ed ai contratti collettivi la determinazione, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, della durata e delle modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale. Lo stesso vale per la durata anche minima del contratto, la quale non potrà comunque essere superiore a tre anni ovvero a cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Per quanto concerne la formazione, si prevede che questa debba svolgersi sotto la responsabilità dell'azienda e che debba essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali. Una novità molto importante, inerente proprio il profilo formativo, è costituita dalla scomparsa della previsione di un monte ore minimo di formazione. Infatti, mentre la precedente disciplina stabiliva un limite di almeno centoventi ore annuali di formazione formale, ovverosia di formazione in senso stretto, interna o esterna all'azienda, la nuova normativa si limita a prevedere un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio, senza fare peraltro alcun riferimento alla formazione in senso stretto, così sminuendo proprio l'elemento caratterizzante il contratto di apprendistato, la componente formativa. La disciplina della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, nel rispetto del riparto di competenze di cui all'art. 117 Cost., è rimessa alle Regioni, sentite le parti sociali, e dovrà tenere conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro potranno inoltre definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere. Nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante si prevede, infine, una deroga alla regola generale della natura a tempo indeterminato del contratto. Infatti, con riferimento ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del rapporto apprendistato, ivi compresa l'apposizione del termine al contratto.

### **L'apprendistato di alta formazione e ricerca**

Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato, in tutti i settori di attività, sia privati che pubblici, con i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ma per coloro che sono in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, può essere concluso già a partire dal diciassettesimo anno di età. Detta tipologia è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e alla specializzazione tecnica superiore di cui all'articolo 69, l. 17 maggio 1999, n. 144, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici

superiori di cui all'articolo 7, d.P.C.M. 25 gennaio 2008. Con il testo Unico si è infine previsto che l'apprendistato di alta formazione e ricerca possa essere utilizzato per esperienze professionali o per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Si tratta di una novità importante, che tuttavia rischia di rimanere soltanto sulla carta. La norma, infatti, pecca di effettività laddove non prevede in capo al professionista che accoglie il praticante presso il proprio studio alcun obbligo di procedere ad una regolare assunzione con contratto di apprendistato. È agevole ipotizzare che, mancando un siffatto obbligo, sarà sempre preferita l'alternativa costituita dal tradizionale praticantato come scambio tra prestazione e acquisizione della formazione necessaria allo svolgimento della professione.

La disciplina e la durata del contratto, per quanto attiene ai profili formativi, è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca, comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. Per ovviare alle possibili problematiche connesse ad eventuali ritardi nell'intervento della regolamentazione regionale, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca viene rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con i predetti soggetti dell'alta formazione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

### **L'apprendistato per i lavoratori in mobilità, un quarto tipo?**

L'art. 7, comma 4, [D.Lgs. 167/2011](#) ha introdotto la possibilità di ricorrere al contratto di apprendistato per assumere [lavoratori in mobilità](#) e finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale. In proposito, molti hanno parlato di una quarta tipologia di apprendistato. Appare in realtà più opportuno ricondurre detta forma contrattuale entro la tripartizione già realizzata con la riforma del 2003, preferibilmente entro l'apprendistato professionalizzante del quale è quantomeno auspicabile l'estensione della disciplina dei profili formativi e della durata.

Con riferimento all'apprendistato per i lavoratori in mobilità, non costituisce requisito soggettivo per la stipulazione del contratto l'età del prestatore, in deroga al principio generale per cui l'apprendistato è un contratto rivolto essenzialmente ai giovani. Costituisce, invece, requisito imprescindibile l'iscrizione nelle [liste di mobilità](#), indipendentemente dalla percezione oppure no

della

relativa

indennità.

La disposizione contempla inoltre una disciplina speciale per quanto attiene al recesso dal contratto di lavoro. Infatti, si prevede espressamente l'applicazione della normativa in materia di [licenziamenti individuali](#) di cui alla Legge 15 luglio 1966, n. 604, tanto nel corso del periodo di formazione, quanto al termine del medesimo, in deroga rispetto alla regola generale in materia di apprendistato, per cui al termine del periodo di formazione le parti possono recedere dal contratto con il solo limite del [preavviso](#) di cui all'art. 2118 c.c. decorrente dalla conclusione del periodo formativo stesso.

Poiché il contratto di apprendistato è finalizzato alla formazione del lavoratore, appare evidente che esso potrà essere utilizzato per assumere lavoratori in mobilità soltanto qualora comporti l'acquisizione di competenze nuove ed ulteriori rispetto a quelle già presenti nel bagaglio professionale del prestatore di lavoro.

L'introduzione di questa forma di apprendistato è stata fortemente criticata da una parte delle [forze sindacali](#), per il rischio che il ricorso ad essa possa determinare la perdita dell'[indennità di mobilità](#) da parte del lavoratore, qualora questi non accetti un'offerta di lavoro in apprendistato con relativo [sottoinquadramento](#) o percentualizzazione della [retribuzione](#). Ai sensi dell'art. 19, comma 10, d.l. 29 novembre 2008, infatti, il lavoratore destinatario di trattamenti di sostegno al reddito decade dal beneficio degli stessi qualora rifiuti un lavoro congruo ex art. 1-quinquies, d.l. 5 ottobre 2004, n. 249, ovvero sia inquadrato in un livello retributivo non inferiore del venti per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza. C'è tuttavia da ritenere che, qualora il sottoinquadramento o la percentualizzazione della retribuzione non portino a superare detto limite del venti per cento, il lavoratore in mobilità possa legittimamente rifiutare l'offerta di lavoro in apprendistato.

Sotto il profilo [contributivo](#), infine, la norma prevede in favore del datore di lavoro il cumulo dei benefici relativi all'assunzione di lavoratori in mobilità con quelli previsti per l'apprendistato.

### **Assumere in apprendistato, quali limitazioni?**

Secondo il disposto dell'art. 1, comma 3, [D.Lgs. 167/2011](#), il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o in somministrazione, non può superare il cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può

assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Come anticipato, la [Legge 92/2012](#) ha inciso sul rapporto che deve sussistere fra apprendisti e maestranze specializzate, prevedendo che, a decorrere dall'1/01/2013, esso non possa superare il limite di 3 a 2 per le imprese che occupino un numero di lavoratori superiore a dieci unità e il limite del cento per cento per i datori che occupino un numero inferiore a dieci unità. Si tratta evidentemente di una limitazione finalizzata a garantire, anche a seguito della più recente modifica, un adeguato livello di formazione e di affiancamento al lavoratore apprendista. In tale ottica, con l'interpello n. 11 del 2 aprile 2011, il Ministero del lavoro ha precisato che, in presenza di un'impresa collegata sul piano funzionale e produttivo ad altra impresa principale, il numero massimo di apprendisti che possono essere assunti può essere rilevato con riferimento alle maestranze specializzate e qualificate comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista. In tal senso milita peraltro la modifica introdotta con la riforma del 2003, per cui il rapporto apprendisti/lavoratori specializzati e qualificati deve essere verificato non più "presso l'azienda", bensì "presso il datore di lavoro". Le predette limitazioni non trovano tuttavia applicazione con riferimento alle imprese artigiane, per le quali operano le disposizioni di cui all'articolo 4 della l. 8 agosto 1985, n. 443 (1). Inoltre, la [Legge 92/2012](#), al fine di promuovere una maggiore stabilizzazione delle assunzioni, introduce un obbligo per il datore di lavoro che intenda assumere legittimamente nuovi apprendisti nell'ambito dell'ultimo triennio. L'art. 3 del D.Lgs. 167/2011, al nuovo comma 3 bis, prevede, infatti, che tale assunzione sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Si precisa, sul punto, che per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto suddetto è fissato nella misura del trenta per cento anziché del cinquanta per cento. In ogni caso, ai sensi del comma 3 ter della medesima norma, la disposizione appena riportata non si applica nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiori alle dieci unità.

*L'impresa artigiana può essere svolta anche con la prestazione d'opera di personale dipendente diretto personalmente dall'imprenditore artigiano o dai soci, sempre che non superi i seguenti limiti:*

*a) per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in*

numero non superiore a 9; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

b) per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

c) per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura: un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti. I settori delle lavorazioni artistiche e tradizionali e dell'abbigliamento su misura saranno individuati con decreto del presidente della Repubblica, sentite le regioni ed il Consiglio nazionale dell'artigianato;

d) per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;

e) per le imprese di costruzioni edili: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

Ai fini del calcolo dei limiti di cui al precedente comma:

- 1) non sono computati per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica ai sensi della legge 19 gennaio 1955, n. 25, e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana;
- 2) non sono computati i lavoratori a domicilio di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877, 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'articolo 230-bis del codice civile, che svolgano 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 handicaps, fisici, psichici o sensoriali;

### **La costituzione del rapporto di lavoro: requisiti formali e sostanziali del contratto di apprendistato**

Il contratto di apprendistato deve essere redatto in forma scritta, richiesta ad substantiam, ovvero sia sotto pena di nullità. Lo stesso dicasi per il piano formativo individuale, che deve necessariamente essere allegato entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto e che può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla [contrattazione collettiva](#) o dagli [enti bilaterali](#).

Anche in riferimento al contratto di apprendistato è consentita la conclusione del [patto di prova](#) ex art. 2096 c.c., il quale dovrà essere concluso per iscritto sotto pena di nullità. Si ricorda che, a seguito dell'entrata in vigore della Riforma del 2012, il contratto di apprendistato deve avere una durata minima di 6 mesi, a meno che non si tratti di rapporti instaurati con datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali.

### **La disciplina del rapporto di lavoro**

Come già osservato, la regolamentazione del contratto di apprendistato e di conseguenza quella del rapporto di lavoro è rimessa dal Testo unico alla determinazione da parte di [accordi interconfederali](#) e [contratti collettivi](#) nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, nel rispetto di una serie di criteri e principi direttivi fissati dal legislatore. La lettura di tali criteri consente tuttavia di ricostruire una disciplina generale del rapporto di lavoro in apprendistato che, alla luce della funzione formativa del contratto, presenta tratti di specialità rispetto a quella propria del contratto di [lavoro subordinato](#) a [tempo indeterminato](#).

### **Trattamento normativo, economico e previdenziale**

Per quanto concerne il trattamento economico degli apprendisti, vige innanzitutto un generale divieto di retribuzione a [cottimo](#), vale a dire che la [retribuzione](#) non può essere commisurata alla quantità di lavoro prestata in una determinata unità di tempo. In secondo luogo è prevista la possibilità per il datore di lavoro di [inquadrare](#) l'apprendista fino a due [livelli](#) inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del [contratto collettivo](#) nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto. Si consente, quindi, di remunerare diversamente ed in misura inferiore la prestazione di lavoro dell'apprendista, essenzialmente in ragione del minor apporto che questi fornisce all'utilità dell'impresa. In alternativa al sottoinquadramento, la retribuzione dell'apprendista può essere determinata in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio.

Sotto il profilo previdenziale, ai sensi dell'art. 2, comma 2, [D.Lgs. 167/2011](#), trovano applicazione anche per gli apprendisti le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatorie, ovvero si estendono loro l'assicurazione contro gli [infortuni](#) sul lavoro e le [malattie professionali](#), la [malattia](#), l'[invalidità](#) e [vecchiaia](#), la [maternità](#), nonché il diritto all'[assegno familiare](#). Inoltre, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto

superiore a trenta giorni, secondo quanto disposto dai contratti collettivi, è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato.

Passando infine all'[orario di lavoro](#), agli apprendisti maggiorenni trovano applicazione le norme di cui al D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, come espressamente previsto dall' art. 2, comma 4, del medesimo provvedimento. Per gli apprendisti minorenni, invece, opera la normativa a [tutela dei minori](#) dettata dalla l. 17 ottobre 1967, n. 977. Pertanto, mentre all'apprendista che abbia compiuto il diciottesimo anno di età può essere legittimamente richiesto di effettuare lavoro [notturno](#) o [straordinario](#), il lavoro notturno è vietato per gli apprendisti minorenni, salve le deroghe di cui all'art. 17 della Legge 977/1967 (2) (art. 15, Legge 977/1967), ed il loro [orario di lavoro](#) non potrà in ogni caso superare le otto ore giornaliere e le quaranta ore settimanali (art. 18, l. 977/1967). Si differenzia anche il regime del riposo settimanale, che per gli apprendisti minorenni deve essere di almeno due giorni, preferibilmente consecutivi e comprendenti la domenica. Ai minori impiegati in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario o nel settore dello spettacolo, nonché, con esclusivo riferimento agli adolescenti, nei settori turistico, alberghiero o della ristorazione, il riposo settimanale può essere concesso anche in un giorno diverso dalla domenica.

Il periodo di riposo può essere ridotto in presenza di comprovate ragioni di ordine tecnico e organizzativo, ma non può comunque essere inferiore a 36 ore consecutive, e può essere interrotto nei casi di attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati o di breve durata nella giornata (art. 22, l. 977/1967).

*Art. 17. 1. In deroga a quanto stabilito dall'articolo 15, la prestazione lavorativa del minore impiegato nell'attività di cui all'articolo 4, comma 2, può protrarsi non oltre le ore 24. In tal caso il minore deve godere, a prestazione compiuta, di un periodo di riposo di almeno 14 ore consecutive.*

*2. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al lavoro notturno quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.*

**La formazione nell'apprendistato: piano formativo, tutoraggio, riconoscimento della qualifica, libretto formativo, standard formativi e professionali, repertorio delle professioni, certificazione delle competenze, forme di finanziamento**

Il contratto di apprendistato, indipendentemente dalla tipologia utilizzata, deve essere sempre accompagnato dal piano formativo individuale, o verosimilmente da un documento nel quale deve essere individuato il percorso di formazione che l'apprendista dovrà seguire, oltre alle modalità attraverso le quali lo stesso sarà attuato durante il rapporto di lavoro. Il piano formativo individuale, redatto in forma scritta sotto pena di nullità, deve essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto di apprendistato, eventualmente anche facendo ricorso a moduli e formulari predisposti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Fondamentale nella realizzazione dell'obiettivo formativo è il ruolo del tutore aziendale che, secondo quanto previsto dal D.M. 28 febbraio 2000, n. 22, ha il compito di "affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro". Egli inoltre è chiamato a collaborare con le strutture di formazione esterna all'azienda, al fine di valorizzare il percorso di apprendimento in alternanza e ad esprimere valutazioni sulle competenze acquisite dall'apprendista ai fini dell'attestazione da parte del datore di lavoro.

Le funzioni di tutore possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa o, nel caso di imprese con meno di quindici dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa o da un familiare coadiuvante.

Affinché il tutore possa essere in grado di far fronte alle funzioni assegnategli, egli dovrà:

- possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del periodo di formazione,
- svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista;
- possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, salvo che nell'impresa non siano presenti soggetti con tale caratteristica.

Inoltre, ciascun tutore potrà affiancare un massimo di cinque apprendisti, ferme le limitazioni numeriche previste per le imprese artigiane.

Con il Testo unico il legislatore ha introdotto la nuova figura del referente aziendale, senza però

esplicitare se si tratti di una posizione del tutto sovrapponibile a quella del tutore aziendale oppure no. Sarebbe pertanto auspicabile un intervento chiarificatore sul punto, anche per quanto concerne l'eventuale estensione delle norme contenute nel D.M. 22/2000. Al termine del percorso formativo esterno e/o interno all'impresa, il lavoratore potrà ottenere il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti. Inoltre, la formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita devono essere registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del D.Lgs. 276/2003. Con D.M. 10 ottobre 2005, il Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'università e della ricerca ha approvato il modello del libretto formativo individuale articolato in due sezioni, la prima dedicata alle informazioni personali del lavoratore, alle esperienze lavorative e professionali, ai titoli di istruzione e formazione ed alle esperienze formative e la seconda concernente le competenze acquisite in percorsi di apprendimento.

L'art. 6 del [D.Lgs. 167/2011](#) disciplina le modalità di verifica dei percorsi formativi realizzati in apprendistato.

Per quanto concerne l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione, detta verifica deve essere effettuata tenendo conto di standard formativi la cui definizione è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le Province Autonome. Il provvedimento ministeriale dovrà intervenire entro dodici mesi dall'entrata in vigore del

Testo

unico.

In ordine, invece, all'apprendistato professionalizzante ed all'apprendistato di ricerca, ai fini della verifica dei percorsi formativi, la norma richiama gli standard professionali definiti dai contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale e specifica altresì che spetta al datore di lavoro registrare nel libretto formativo del cittadino la formazione effettuata e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita.

Al fine di armonizzare le qualifiche professionali acquisite attraverso le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il legislatore ha previsto infine l'istituzione del repertorio delle professioni presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La realizzazione del repertorio è rimessa ad un apposito organismo

tecnico composto dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni, il quale dovrà tener conto dei sistemi di classificazione del personale contenuti nei contratti collettivi di lavoro e di quanto previsto dall'Intesa del febbraio 2010. Una volta istituito, il repertorio delle professioni costituirà la base per la certificazione delle competenze acquisite dall'apprendista e per la registrazione delle stesse sul libretto formativo. Nelle more della definizione del repertorio, si farà riferimento ai sistemi di standard regionali esistenti.

Per quanto concerne infine le forme di finanziamento della formazione in apprendistato, l'art. 2, comma 1, lett. e) prevede espressamente la possibilità di ricorrere, anche attraverso accordi con le Regioni, ai fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118, Legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

### **Proroga del contratto e conferma in servizio**

Risolvendo i dubbi emersi precedentemente in dottrina, il legislatore del 2011 ha espressamente previsto che il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di [malattia](#), [infortunio](#) o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai [contratti collettivi](#) (art. 2, comma 1, lett. h), D.Lgs. 167/2011). Inoltre, potranno essere previste forme e modalità per la conferma in servizio del lavoratore al termine del percorso formativo al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, purché ciò non comporti nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e fermi i limiti numerici previsti per l'assunzione di apprendisti (art. 2, comma 1, lett. i), D.Lgs. 167/2011).

### **Estinzione e consolidamento del rapporto di lavoro**

Il contratto di apprendistato viene espressamente definito dal legislatore come un contratto di [lavoro a tempo indeterminato](#), conseguentemente durante il periodo di formazione le parti possono recedere dal contratto soltanto in presenza di una [giusta causa](#) o di un [giustificato motivo](#). Nel caso in cui venga intimato un [licenziamento illegittimo](#), trova pertanto applicazione la vigente disciplina sanzionatoria (art. 2, comma 1, lett. l), d.lgs. 167/2011).

Solo al termine del periodo formativo è consentito alle parti di recedere liberamente dal contratto, fermo tuttavia l'obbligo di [preavviso](#) ex art. 2118 c.c.. Il periodo di preavviso, determinato dalla contrattazione collettiva, decorre per espressa previsione normativa dalla conclusione del periodo di

formazione. Qualora nessuna delle parti contrattuali eserciti tale facoltà di recesso, si assiste al consolidamento del rapporto di lavoro, il quale prosegue quindi come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art. 2, comma 1, lett. m), d.lgs. 167/2011).

La suddetta disciplina subisce una deroga qualora il contratto di apprendistato sia stato concluso con lavoratori in [mobilità](#) per la loro qualificazione o riqualificazione. In tal caso, infatti, al termine del periodo di formazione trova applicazione la disciplina in materia di [licenziamenti individuali](#) di cui alla l. 15 luglio 1966, n. 604 e non l'art. 2118 c.c.

### **La patologia del rapporto: inadempimento dell'obbligo formativo ed inosservanza dei principi**

Nel caso di omessa o parziale erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il [datore di lavoro](#) e che sia tale da impedire il raggiungimento delle finalità prescritte per la tipologia di apprendistato utilizzata, l'art. 7, comma 1, [D.Lgs. 167/2011](#) pone a carico del datore di lavoro una sanzione di natura amministrativa consistente nell'obbligo di versare la differenza tra la [contribuzione](#) già versata e quella dovuta con riferimento al [livello](#) di [inquadramento](#) contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

In proposito, con la circolare n. 29/2011, il Ministero del lavoro ha posto l'accento sulla necessaria compresenza dei due requisiti suddetti e consistenti nella esclusiva responsabilità del datore di lavoro e nel mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, rilevando che:

- in caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale “la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettuerà quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione regionale con riferimento all'offerta formativa pubblica”;
- in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere “la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore di seguire percorsi formativi esterni all'azienda finalizzati all'acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettuerà la formazione interna che, secondo il Testo unico, è svolta sotto la responsabilità della azienda”;
- in caso di apprendistato di alta formazione e di apprendistato di ricerca “la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non consentirà al lavoratore

di seguire i percorsi formativi anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. Una maggiore responsabilizzazione del datore di lavoro si avrà evidentemente laddove l'alto apprendistato sia attivato, in assenza di regolamentazioni regionali, sulla base di apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca; in questi casi è infatti possibile sostenere che l'attività formativa, così come in parte avviene per l'apprendistato professionalizzante o di mestiere, è svolta sotto la responsabilità dell'azienda.”

Il Ministero ha altresì osservato che, in presenza di un'eventuale carenza formativa, non necessariamente si ha l'applicazione del regime sanzionatorio predetto, atteso che il Testo unico prevede la possibilità per il [personale ispettivo del Ministero](#) di utilizzare lo strumento della disposizione di cui all'art. 14 D.Lgs. 124/2004. Gli ispettori potranno cioè indicare al datore di lavoro la modifica del piano formativo da adottare assegnandogli contestualmente un determinato e congruo termine per adempiere. La disposizione, precisa il Ministro, potrà però essere adottata solo nel caso in cui sia ancora possibile recuperare il debito formativo. È pertanto necessario che il periodo di formazione previsto dal contratto non volga ancora al termine e che la carenza non dipenda esclusivamente dalla mancanza di formazione pubblica. In caso contrario, gli ispettori potranno soltanto rilevare la carenza formativa redigendo apposito verbale e notiziarne il lavoratore. In caso di inottemperanza al provvedimento di disposizione, troverà applicazione la sanzione amministrativa da €. 515,00 a €. 2.580,00 prevista dall'art. 11, comma 1, d.P.R. 520/1955 per l'inosservanza delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni.

La suesposta disciplina sanzionatoria, che riprende essenzialmente quanto già previsto dall'art. 53, comma 3, D.Lgs. 276/2003 eccezion fatta per l'esplicito richiamo allo strumento della disposizione, lascia piuttosto perplessi poiché sembrerebbe escludere a priori la possibilità di trasformazione del contratto di apprendistato in un ordinario contratto di [lavoro a tempo indeterminato](#) qualora manchi o sia carente la componente formativa. Tale sanzione sarebbe invece la più ragionevole conseguenza da applicare laddove manchi o sia carente proprio l'elemento che caratterizza e fa dell'apprendistato un contratto di lavoro speciale, giustificandone i tratti di distinzione rispetto al cd. contratto di lavoro standard. Infatti, venendo meno il tratto specializzante del rapporto di lavoro, la fattispecie dovrebbe essere ricondotta alla

disciplina propria di un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Il secondo comma dell'art. 7 del Testo unico introduce poi nuove sanzioni amministrative per la violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative di alcuni dei principi che devono informare l'attivazione e lo svolgimento del [rapporto di lavoro](#). In particolare, la norma prevede a carico del datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da €. 100,00 a €. 600,00 o, in caso di recidiva, da €. 300,00 a €. 1.500,00 per ogni violazione “delle disposizioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c) e d)”, ovverosia:

- forma scritta del [contratto](#), del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla [contrattazione collettiva](#) o dagli [enti bilaterali](#), entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- divieto di retribuzione a [cottimo](#);
- possibilità di [inquadrare](#) il lavoratore fino a due [livelli](#) inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a [mansioni](#) o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la [retribuzione](#) dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'[anzianità di servizio](#);
- presenza di un tutore o referente aziendale.

La norma stabilisce altresì che alla contestazione delle predette sanzioni amministrative provvedono gli [organi di vigilanza](#) che effettuano gli accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13, d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33, l. 4 novembre 2010, n. 183. Si prevede quindi espressamente il ricorso alla procedura di diffida obbligatoria.

Per quanto concerne la previsione della diffida obbligatoria in relazione alla forma scritta del [contratto](#), con la richiamata circolare n. 29/2011, il Ministero del lavoro ha precisato che essa è finalizzata a consentire la regolarizzazione non solo dei casi in cui il contratto differisce sotto il profilo contenutistico da quanto previsto dalla contrattazione collettiva, ma anche dei casi in cui la forma scritta è del tutto assente. L'obbligo formale, inoltre, non può ritenersi assolto con la mera consegna all'apprendista della copia della comunicazione di assunzione al [centro per l'impiego](#) e, qualora manchi anche questa, il rapporto di lavoro potrà considerarsi irregolare, con conseguente impossibilità di regolarizzazione mediante contratto di apprendistato.

La sanzione amministrativa colpisce anche i casi in cui la formalizzazione per iscritto del contratto sia intervenuta successivamente alla conclusione.

Infine, il Ministero ha precisato che il riferimento alla recidiva deve essere ricondotto alla reiterazione di cui all'art. 8-bis, Legge 689/1981, per cui essa si verifica qualora, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con ordinanza – ingiunzione, lo stesso soggetto commette un'altra violazione, non necessariamente con riferimento alla stessa lettera dell'art. 2, comma 1, [D.Lgs. 167/2011](#), e anche in relazione a lavoratori diversi.

### **Gli incentivi economici e normativi per il rilancio dell'istituto**

Al fine di promuovere l'utilizzo del contratto di apprendistato, il legislatore della riforma ha mantenuto la previsione di incentivi di carattere economico e normativo a favore delle imprese che vi facciano ricorso.

Per quanto concerne gli incentivi normativi, l'art. 7, comma 3, [D.Lgs. 167/2011](#) prevede che, 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. In ordine invece agli incentivi economici, ai sensi del comma 9 della medesima disposizione, in attesa della riforma degli incentivi all'occupazione, restano fermi i benefici di carattere contributivo vigenti, che sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del [rapporto di lavoro](#) al termine del periodo di formazione, con esclusione dei [lavoratori in mobilità](#) assunti con contratto di apprendistato.

Le agevolazioni contributive vigenti suddette sono contemplate dall'art. 1, comma 773, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in base al quale, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro usufruiscono, in via generale e per tutta la durata dell'apprendistato, di una [contribuzione](#) a loro carico pari al 10% della [retribuzione](#) imponibile ai fini previdenziali, alla quale deve essere sommata quella a carico del lavoratore pari al 5,84%, per un totale complessivo del 15,84%. Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di addetti inferiore a nove, l'aliquota complessiva a loro carico è ridotta per il primo anno all'1,5% e per il secondo anno al 3%, fermo restando il livello del 10% per i periodi contributivi maturati successivamente. Ai fini del computo dei nove dipendenti, sono esclusi:

- gli apprendisti;
- i lavoratori assunti con [contratto di inserimento](#) o reinserimento ex art. 54, d.lgs. 276/2003;

- i lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20, l. 223/1991;
- i [lavoratori somministrati](#), con riferimento all'organico dell'utilizzatore;
- i lavoratori assunti dopo essere stati addetti a lavori socialmente utili o di pubblica utilità, come previsto dall'art. 7, D.Lgs. 81/2000.

Le predette agevolazioni contributive, una volta riconosciute, sono mantenute anche se il numero dei dipendenti supera la soglia delle nove unità.

Con la Legge 12 novembre 2011, n. 183 sono state introdotte ulteriori misure di riduzione contributiva per i contratti conclusi a decorrere dal 1° gennaio 2012. In particolare, l'art. 22, comma 1, di tale provvedimento prevede che:

- al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, ai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove è riconosciuto uno sgravio contributivo del cento per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della l. 296/2006, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo;

con effetto dal 1° gennaio 2012 l'aliquota contributiva pensionistica per gli iscritti alla [gestione separata](#) di cui all'articolo 2, comma 26, l. 8 agosto 1995, n. 335 e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono aumentate di un punto percentuale. L'art. 7, comma 4, del Testo unico prevede infine la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la **qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità**. In tal caso non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto, né sono individuati limiti di durata.

Qualunque sia la tipologia utilizzata, il contratto di lavoro deve avere una durata minima di sei mesi (così come previsto dalla legge 92/2012 di Riforma del mercato del lavoro) e deve essere redatto per iscritto sotto pena di nullità e deve essere corredato dal cd. piano formativo individuale, da definire, anch'esso in forma scritta, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto medesimo.

Sotto il profilo del trattamento economico, vige innanzitutto il divieto di retribuzione a [cottimo](#).

Il datore di lavoro può inoltre sotto-inquadrare il lavoratore apprendista fino a due [livelli](#) inferiori rispetto a quello spettante agli addetti alle stesse [mansioni](#) al cui conseguimento il contratto è

finalizzato o, in alternativa, determinare la [retribuzione](#) in misura percentuale rispetto all'[anzianità di servizio](#).

Al fine di garantire lo svolgimento della prestazione in un contesto favorevole all'apprendimento, si prevede che il numero complessivo di apprendisti che un [datore di lavoro](#) può assumere, direttamente o indirettamente tramite [agenzie di somministrazione](#) ai sensi dell'art. 20, comma 3, [D.Lgs. 276/2003](#), non può essere superiore al cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro medesimo, con possibilità di deroga per colui che non abbia dipendenti specializzati o qualificati o ne abbia in numero inferiore a tre. In tal caso possono essere assunti non più di tre apprendisti.

Si sottolinea che tale proporzione è destinata a mutare a decorrere dall'1/01/2013. La Riforma del 2012, infatti, ha previsto che, da tale data, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro (salve le imprese artigiane per le quali trova applicazione l'art. 4 Legge 443/1985) può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 276/2003, non possa superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può invece superare il cento per cento per i datori che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

La [legge 92/2012](#), inoltre, specifica espressamente che è esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'art. 20 comma 4 D.Lgs. 276/2003.

Durante il periodo di formazione, ad entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto in assenza di [giusta causa](#) o [giustificato motivo](#). Una volta concluso il periodo di formazione, i contraenti possono invece recedere liberamente, con il solo limite del [preavviso](#) ex art. 2118 c.c. decorrente dal termine di detto periodo. In proposito, la [legge 92/2012](#) ha precisato che, durante il periodo di preavviso, continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Invece, qualora nessuna delle parti manifesti la volontà di recedere dal contratto, il [rapporto di lavoro](#) prosegue come un ordinario rapporto di [lavoro subordinato](#) a [tempo indeterminato](#).

## **L'apprendistato a seguito della legge di riforma del mercato del lavoro**

Il 18 luglio 2012 è entrata in vigore la [legge n. 92](#), recante “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”. Come visto, la Riforma interviene in materia di apprendistato apportando rilevanti modifiche al [D.Lgs. 167/2011](#).

In sintesi, la legge 92/2012 prevede:

- l'introduzione di una durata minima del contratto di apprendistato, fissata in almeno sei mesi, fatte salve le eccezioni previste dall'art. 4, comma 5, d.lgs. 167/2011 (art. 5, lett. a));
- l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato durante il periodo di [preavviso](#) in caso di recesso ai sensi dell'art. 2118 c.c. al termine del periodo di formazione (art. 5, lett. b));
- l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati: il numero complessivo di apprendisti che un [datore di lavoro](#) potrà assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle [agenzie di somministrazione](#) di lavoro, non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro (art. 5, lett. c)), ferme restando le previsioni relative ai datori che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbiano in numero inferiori a tre, nonché la disciplina speciale per le imprese artigiane;
- la possibilità di ricorrere al contratto di apprendistato anche mediante [somministrazione](#) a tempo determinato: la lettera c) dell'art. 5 modifica infatti l'inciso di cui all'art. 2, comma 3, d.lgs. 167/2011 estendendo il richiamo anche al quarto comma dell'art. 20, d.lgs. 276/2003;
- l'introduzione di un meccanismo in base al quale l'assunzione di nuovi apprendisti è collegata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio: affinché il datore di lavoro possa procedere a nuove assunzioni in apprendistato, è necessario che nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione abbia proseguito il [rapporto di lavoro](#) con almeno il cinquanta per cento degli apprendisti da lui dipendenti, con esclusione dal computo di detta percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei predetti limiti saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Per il primo triennio di applicazione della riforma, il rapporto suddetto è fissato nella misura del trenta per cento (art. 5, lett. d) e art. 5, comma 2).

## Giurisprudenza in materia di apprendistato

1. Per stabilire se un dato rapporto di lavoro, al di là del “nomen iuris” utilizzato dal datore di lavoro, possa essere ricondotto alla fattispecie del contratto di apprendistato, occorre caso per caso, individuare la sussistenza del momento formativo (confermata, nella specie, la decisione del giudice del merito, che aveva inquadrato il rapporto di lavoro oggetto di contestazione, secondo lo schema del contratto di apprendistato, riconoscendo nelle semplici e ripetitive prestazioni lavorative della ricorrente una idoneità qualificante, consistente nell’acquisita esperienza della tecnica della decorazione delle ceramiche) (Cass. Civ., sez. lav., 13 febbraio 2012, n. 2015, in Red. Giust. Civ. Mass., 2012, 2).
2. È costituzionalmente illegittimo, in relazione all’art. 117, secondo comma, lett. n), Cost., l’art. 25, comma 1, della l.reg. Abruzzo 4 dicembre 2009, n. 30. La norma impugnata, nel prevedere che l’apprendistato qualificante, mediante “formazione formale esterna” all’azienda, possa essere svolto da chi abbia compiuto il quindicesimo anno di età e non sia in possesso di una qualifica professionale, lede il principio posto dall’art. 1, comma 622, l. 27 dicembre 2006 n. 296, il quale, nell’estendere a dieci anni l’obbligo di istruzione, da assolvere nel percorso liceale o in quello di istruzione e formazione professionale, ha portato da quindici a sedici anni l’età per l’accesso al lavoro. Da ciò deriva che si può accedere all’apprendistato qualificante soltanto dopo il compimento del sedicesimo anno di età e, cioè, dopo aver assolto l’obbligo di istruzione. La disposizione impugnata, dunque, fissando in quindici anni l’età minima per accedere all’apprendistato, è in contrasto con la richiamata disciplina statale sull’obbligo di istruzione, che rientra tra le norme generali sull’istruzione. (Corte Cost., 24 novembre 2010, n. 334, in RIDL, 2011, 2, II, 276, con nota di S. Ciucciuvino, La concorrenza di competenze Stato-Regioni nella disciplina dell’apprendistato ancora una volta all’attenzione della corte costituzionale, 276).
3. Non è fondata la q.l.c. degli art. 6, comma 4, e 29, commi 1, 2 e 3, l. reg. Abruzzo 4 dicembre 2009, n. 30, censurati, in riferimento all’art. 117, comma 2, lett. l), Cost., nella parte in cui disciplinano la “formazione formale interna” all’azienda. Premesso che nella disciplina dell’apprendistato si incrociano più materie (ordinamento civile per ciò che attiene al rapporto contrattuale e alla formazione interna all’azienda: art. 117, comma 2, lett. l, Cost.; istruzione per le norme generali e i principi fondamentali per ciò che attiene all’apprendistato qualificante e a quello specializzante: art. 117, commi 2, lett. n. e 3, Cost.; istruzione e formazione professionale per quanto riguarda la formazione esterna all’azienda: art. 117, comma 4, Cost.; tutela e sicurezza del lavoro per quanto concerne la tutela degli apprendisti: art. 117, comma 3, Cost., e che le competenze statali e regionali in materia non

si presentano separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto, sicché occorre tener conto di tali interferenze, facendo applicazione del criterio della prevalenza, oppure tramite gli strumenti della leale collaborazione, laddove non sia possibile procedere con il primo criterio, le disposizioni censurate non invadono competenze legislative esclusive dello Stato perché, da un lato, sia l'art. 6, comma 4, lett. da a) a d), sia l'art. 29, commi 1 e 2, della legge regionale, si limitano a formulare indicazioni generali relative alla capacità formativa dell'azienda, che riprendono, a grandi linee, criteri e requisiti già previsti dalla legislazione statale; dall'altro, gli art. 6, comma 4, lett. e), e 29, comma 3, sono espressione del potere di controllo delle regioni in materia, perché definiscono i criteri e le modalità di verifica della formazione aziendale, non la capacità formativa dell'impresa (sent. n. 50 del 2005, 24 del 2007, 176 del 2010). (Corte Cost., 24 novembre 2010, n. 334, in RIDL 2011, 2, II, 276, con nota di S. Ciucciovino, La concorrenza di competenze Stato-Regioni nella disciplina dell'apprendistato ancora una volta all'attenzione della corte costituzionale, 276).

4. Sono costituzionalmente illegittimi gli art. 25, comma 2, e 28, comma 1, l. reg. Abruzzo 4 dicembre 2009, n. 30, nella parte in cui prevedono che la Giunta regionale possa disciplinare in via autonoma i profili formativi dell'apprendistato. Le disposizioni impugnate contrastano con gli art. 48, comma 4, e 49, comma 5, d.lgs. n. 276 del 2003, che richiedono l'intesa tra la Regione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, nonché le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Restano assorbite le altre censure. (Corte Cost., 24 novembre 2010, n. 334, in RIDL 2011, 2, II, 276, con nota di S. Ciucciovino, La concorrenza di competenze Stato-Regioni nella disciplina dell'apprendistato ancora una volta all'attenzione della corte costituzionale, 276).
5. L'apprendistato è, per espressa definizione legislativa (l. 25 del 1955, art. 2), un rapporto di lavoro speciale. La specialità deriva dal fatto che l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista, assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima. Una conseguenza della specialità dell'apprendistato è che non può avere durata superiore ai termini previsti dalla contrattazione collettiva o dalla legge (art. 7): è intrinsecamente inconcepibile un apprendistato a tempo indeterminato. (Cass. Civ., sez. lav., 28 settembre 2010, n. 20357, in Giust. Civ. Mass., 2010, 9, 1270).
6. La scadenza del termine dell'apprendistato in assenza di disdetta da parte del datore di lavoro comporta, in forza dell'art. 19 l. 19 gennaio 1955 n. 25, la continuazione del rapporto

lavorativo come ordinario rapporto di lavoro subordinato assoggettato alla regola generale in materia di durata, del tempo indeterminato, con la conseguente applicazione della disciplina generale sui licenziamenti, dovendo escludersi, con riferimento al regime giuridico dell'apprendistato e del rapporto di lavoro a termine applicabili *ratione temporis* ed attualmente ampiamente modificati, la trasformabilità del primo nel secondo, trattandosi di tipologie di rapporto di natura speciale, dotate di un proprio, peculiare, regime di recesso e delle sue conseguenze. (Cass. Civ., sez. lav., 28 settembre 2010, n. 20357, in Giust. Civ. Mass., 2010, 9, 1270).

7. In tema di apprendistato è necessario che il rapporto di tirocinio abbia un effettivo contenuto formativo professionale, la cui valutazione, in coerenza con la previsione di cui all'art. 16, comma 2, della legge n. 196 del 1997, deve essere operata in concreto in relazione ad ogni singolo rapporto di lavoro. Ne consegue che, pur essendo astrattamente ammissibile la stipula di contratti di apprendistato con soggetti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale, il possesso del diploma di geometra non legittima la stipula di un contratto di apprendistato per lo svolgimento di mansioni di disegnatore tecnico, attesa la formazione specifica, impartita dall'Istituto per geometri, per il disegno tecnico in generale e per la progettazione, nonché per quello meramente esecutivo e traspositivo di particolari dei progetti esecutivi che comportano la superfluità di un addestramento pratico senza che possa considerarsi sufficiente, in senso contrario, una dichiarazione negoziale meramente qualificatoria del rapporto instaurato. (Cass. Civ., sez. lav., 20 settembre 2010, n. 19834, in Giust. Civ. Mass., 2010, 9, 1238)
8. Non è fondata, in riferimento all'art. 117 Cost., la q.l.c. dell'art. 23, comma 1, d.l. n. 112 del 2008, conv. in l. n. 133 del 2008, che ha modificato la disciplina del contratto di apprendistato, di cui all'art. 49, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003, eliminando la previsione della durata minima biennale dell'apprendistato professionalizzante: la norma impugnata, infatti, continua a consentire alle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro la conclusione di contratti di apprendistato di durata fino a sei anni, potendo, ulteriormente, le parti sociali determinare una durata del contratto anche inferiore a due anni se funzionale alle esigenze del settore o alle caratteristiche del percorso formativo, considerato che vi sono figure professionali per le quali un contratto di apprendistato di durata inferiore ai due anni può considerarsi sufficiente. (Corte Cost., 14 maggio 2010, n. 176, in Giust. Civ., 2010, 9, 1812).
9. La disciplina dell'apprendistato professionalizzante e dell'acquisizione da parte dell'apprendista dei crediti formativi, utilizzabili nel sistema dell'istruzione per l'eventuale

conseguimento di titoli di studio, è di competenza concorrente, sicché è costituzionalmente illegittimo - per contrasto con gli art. 117 e 120 Cost. nonché con il principio di leale collaborazione - l'art. 23, comma 2, d.l. 25 giugno 2008, n. 112, conv., con mod., dalla l. 6 agosto 2008, n. 133, nella parte in cui modifica l'art. 49, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, limitatamente alle parole "non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi", "integralmente" e "definiscono la nozione di formazione aziendale e". Le suindicate espressioni, infatti, escludendo l'applicazione del precedente comma 5, sono lesive dei suddetti parametri costituzionali, perché si traducono in una totale estromissione delle regioni dalla disciplina "de qua". Anzi, esse appaiono particolarmente lesive in quanto con esse lo Stato ha fornito una definizione della nozione costituente il presupposto dell'applicazione della normativa in esame, così attribuendosi una "competenza sulle competenze" estranea al nostro ordinamento: nello stesso modo in cui le regioni non possono, nell'esercizio delle proprie competenze, svuotare sostanzialmente di contenuto la competenza statale, non è ammissibile riconoscere allo Stato la potestà di comprimere senza alcun limite il potere legislativo regionale. (Corte Cost., 14 maggio 2010, n. 176, in Giust. Civ., 2010, 9, 1812).

10. Non è fondata, in riferimento agli art. 117, 118 e 120 Cost., la q.l.c. dell'art. 23, comma 4, d.l. n. 112 del 2008, che ha aggiunto all'art. 50, comma 3, d.lgs. n. 276 del 2003, dopo le parole "e le altre istituzioni formative", i seguenti periodi: "In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative. Trovano applicazione, per quanto compatibili, i principi stabiliti all'art. 49, comma 4, nonché le disposizioni di cui all'art. 53". Essa si basa sull'erroneo presupposto interpretativo per il quale la disposizione censurata imporrebbe, per l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione, la messa a punto di apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative. L'espressione "in assenza di regolamentazioni regionali" va invece interpretata come se equivalesse a "fino all'emanazione di regolamentazioni regionali". Così facendo lo Stato ha introdotto una "norma cedevole", cioè una disposizione destinata a perdere efficacia nel momento in cui la regione eserciti il proprio potere legislativo. (Corte Cost., 14 maggio 2010, n. 176, in Dir. Relaz. Ind., 2010, 2, 447, con nota di E. Carminati, La disciplina dell'apprendistato professionalizzante dopo la sentenza della corte costituzionale n. 176 del 2010, 448).
11. Il contratto di lavoro di apprendistato, qualora abbia le caratteristiche proprie di un rapporto di lavoro subordinato, deve essere configurato come tale, posto che la qualificazione del

- rapporto quale “nomen iuris” utilizzato dalle parti, non esime dall’accertare le effettive modalità di svolgimento. Pertanto qualora il lavoratore abbia osservato orari di ufficio, sottostato alle direttive del datore di lavoro e dei soci, si configura un rapporto di lavoro subordinato. (Tribunale Milano, sez. lav., 06 maggio 2009, n. 1918).
12. Non ricorre un rapporto di apprendistato quando manca il presupposto sostanziale del contratto di apprendistato costituito dal non possesso delle cognizioni e dell’esperienza relativi alla specifica qualifica professionale, e dall’idoneità della prestazione lavorativa a consentite all’apprendista la loro progressiva acquisizione in vista del conseguimento della qualifica stessa. Pertanto l’apprendista che fin dall’assunzione svolge in piena autonomia l’attività lavorativa non può essere inquadrata nell’ambito del rapporto di apprendistato bensì nel normale rapporto di lavoro a cui corrisponde le mansioni svolte dal lavoratore medesimo. (Tribunale Torino, sez. lav., 05 maggio 2009, n. 2024).
  13. La mancata partecipazione dell’apprendista ai corsi di formazione esterna all’azienda, per inattività dei soggetti terzi cui sia demandata l’organizzazione, non esclude la configurabilità di un contratto di apprendistato, quando risulti comunque realizzata la formazione a cura del datore di lavoro (Tribunale Monza, 07 febbraio 2008, in Dir. Relaz. Ind. 2009, 4, 1023, con nota di M. Mondelli, Le conseguenze dell’inadempimento dell’obbligo formativo nel contratto di apprendistato, 1023).
  14. Nel contratto a tempo determinato quale è quello di apprendistato, in caso di illegittimo licenziamento il lavoratore ha diritto ad una somma pari alle retribuzioni non percepite per il recesso intimato “ante tempus”. (Tribunale Ascoli Piceno, 02 ottobre 2007, in Dir. e lav. Marche, 2007, 4, 561).
  15. È costituzionalmente illegittimo l’art. 2, comma 2, l. reg. Puglia 22 novembre 2005, n. 13. La norma, stabilendo che, se l’intesa con le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro riguardo ai profili formativi dell’apprendistato professionalizzante non è raggiunta entro sei mesi dall’entrata in vigore della legge, provvede la Giunta regionale, acquisiti i pareri delle suddette associazioni, attribuisce alla Giunta un ruolo preminente, incompatibile con il regime dell’intesa stabilito dall’art. 49 comma 5 d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, in quanto la previsione, in caso di mancata intesa, della decisività della volontà di una sola delle parti, che riduce a mero parere il ruolo dell’altra, si pone in contrasto con i principi fondamentali in materia di tutela e sicurezza del lavoro e con la suddetta norma interposta. (Corte Cost., 06 febbraio 2007, n. 24, in RIDL, 2007, 3, II, 559, con nota di B. Caruso e A. Alaimo, Il conflitto tra Stato e Regioni in tema

di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione, 569).

16. È costituzionalmente illegittimo l'art. 3 comma 7 l. reg. Puglia 22 novembre 2005 n. 13. Tale disposizione, la quale prescrive che la formazione formale si svolga "prevalentemente all'esterno dell'azienda", fissando limiti minimi di orario riguardo ai contenuti che essa deve avere nella sua fase iniziale, viola la competenza esclusiva dello Stato in materia di "ordinamento civile", cui la disciplina della formazione interna attiene, potendo la regione far valere i propri punti di vista e le proprie esigenze anche nella disciplina della formazione endo-aziendale, per la parte in cui questa riguardi materie attinenti alla tutela e sicurezza del lavoro, di competenza concorrente, in sede di definizione dei profili formativi, da raggiungere mediante la corretta attuazione del regime dell'intesa. (Corte Cost., 06 febbraio 2007, n. 24, in RIDL, 2007, 3, II, 559, con nota di B. Caruso e A. Alaimo, Il conflitto tra Stato e Regioni in tema di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione, 569).
17. Non è fondata la q.l.c. dell'art. 3, comma 4, l. reg. Puglia 22 novembre 2005, n. 13, censurato, in riferimento all'art. 117, commi 2, lett. l), e 3 Cost., in quanto prevede che "la formazione formale da svolgersi durante l'apprendistato deve essere effettuata prevalentemente all'esterno dell'azienda e comunque secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva"; essa, infatti, non invade la sfera di attribuzioni statali in materia di formazione interna. (Corte Cost., 06 febbraio 2007, n. 24, in Foro It., 2007, 4, I, 1035).
18. Non è fondata, in riferimento agli art. 117, commi 2, lett. l) e n) e 3 e 33, comma 6, Cost., la q.l.c. dell'art. 38 comma 2 l. reg. Sardegna 5 dicembre 2005 n. 20, il quale, nell'ambito della disciplina dei profili formativi dei contratti di apprendistato, dispone che "la formazione teorica da espletarsi nel corso dell'apprendistato deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione e comunque, in prevalenza, esternamente all'azienda". Tale disposizione, infatti, è conforme al sistema delle competenze concorrenti e del concorso di competenze che si verifica in tema di apprendistato, in quanto, nello stabilire che la formazione dalla legge definita formale debba essere prevalentemente esterna, non altera i rapporti tra formazione interna, di competenza statale, e formazione esterna, di competenza regionale. (Corte Cost., 02 febbraio 2007, n. 21, in Giur. Cost., 2007, 1)
19. Non è fondata la q.l.c. dell'art. 17, comma 4, l. reg. Marche 25 gennaio 2005, n. 2, censurato, in riferimento all'art. 117 commi 2, lett. l) e n), e 3 Cost., in quanto stabilisce che la formazione teorica da espletarsi nel corso dell'apprendistato deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione e, comunque, in prevalenza esternamente all'azienda.

Premesso che la disciplina dell'apprendistato è costituita da norme che attengono a materie per le quali sono stabilite competenze legislative di diversa attribuzione, attenendo la formazione interna alle aziende all'ordinamento civile, la formazione esterna alla competenza regionale in materia di formazione professionale, con interferenze con la materia dell'istruzione, nella quale lo Stato detta le norme generali e i principi fondamentali, e premesso altresì che la stessa legislazione statale, con il d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, attribuisce alle regioni compiti anche normativi in materia di definizione dei profili formativi e dei rapporti tra tali profili e la definizione della formazione, la norma censurata non modifica il monte ore complessivo di formazione fissato dalla legge statale per l'apprendistato professionalizzante, limitandosi a stabilire un generico criterio di prevalenza della formazione teorica (di competenza regionale) nel senso di un suo svolgimento all'esterno dell'azienda, sicché essa non impone, di per sé, alcuna limitazione al conseguimento della qualifica perseguita agli effetti lavorativi e del prosieguo dell'istruzione. (Corte Cost., 19 dicembre 2006, n. 425, in Foro It., 2007, 4, I, 1036).

20. Non sono fondate, in riferimento all'art. 117, commi 2, lett. l), e 3 Cost., le q.l.c. degli art. 2, lett. a) e d), e 3 l. reg. Toscana 1 febbraio 2005, n. 20, i quali, nell'introdurre nella l. reg. 26 luglio 2002 n. 32 gli art. 18 bis e 18 ter, enunciano come compiti della Regione la valorizzazione e certificazione dei profili formativi dei contratti di apprendistato e l'individuazione dei criteri e requisiti di riferimento per la capacità formativa delle imprese e stabiliscono che "con il regolamento di cui all'art. 32, sentita la commissione tripartita di cui all'art. 23, la Regione disciplina i profili formativi, le modalità organizzative e di erogazione dell'attività formativa esterna per l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere d'istruzione e formazione, per l'apprendistato professionalizzante e per l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione". Premesso che il censurato art. 2, lettere a) e d), contiene disposizioni di carattere generale e programmatico, il cui contenuto normativo si definisce considerandole congiuntamente a quelle del successivo art. 3 e all'intero contesto in cui entrambe s'inseriscono, l'art. 3 l. reg. Toscana n. 20 del 2005 espressamente si riferisce alla formazione esterna, di competenza regionale, e ne prevede la disciplina mediante il regolamento di cui all'art. 32 della medesima legge regionale, da emanare "attuando le procedure di concertazione con i soggetti istituzionali e con i soggetti economici e sociali", con ciò assicurando procedure di concertazione con detti soggetti (sent. n. 50 e 279 del 2005, 286 del 2006). (Corte Cost., 07 dicembre 2006, n. 406, in RIDL 2007, 3, II, 556, con nota di B. Caruso e A. Alaimo, Il conflitto tra Stato e Regioni in tema

di lavoro e la mediazione della Corte Costituzionale: la recente giurisprudenza tra continuità e innovazione, 569).

21. L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro subordinato in forza del quale il datore, a fronte di benefici previdenziali quali la riduzione dei contributi e dei premi da versare, nell'utilizzare l'opera dell'apprendista è obbligato a fornire a quest'ultimo l'insegnamento necessario per il raggiungimento della capacità tecnica del lavoratore; il corretto svolgimento dell'attività lavorativa deve, quindi, essere accompagnato, ex art. 11, l. n. 25 del 1955, dalla formazione dell'apprendista. (Tribunale Savona, sez. lav., 08 giugno 2006).
22. Non fa venire meno la specialità del rapporto di apprendistato il fatto che il datore di lavoro oltre all'attività di addestramento adibisca il lavoratore all'esecuzione di prestazioni lavorative, costituenti comunque oggetto del sinallagma contrattuale, con modalità e tempi non incompatibili con lo svolgimento del tirocinio (nel caso di specie, attività di forzatura di serrature in ausilio alla forza pubblica e altri piccoli lavori di manutenzione di carattere elementare). (Tribunale Savona, sez. lav., 08 giugno 2006).
23. La prestazione lavorativa, qualificata come apprendistato, ma svolta con modalità diverse da quelle indicate dalla legge, determina la nullità del contratto di tirocinio, stipulato al solo scopo di occultare un ordinario contratto di lavoro subordinato, con conseguente applicazione al negozio insorto della disciplina propria di quest'ultimo e automatica trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Spetta al datore di lavoro provare l'applicazione di istituti che caratterizzano il tirocinio. (Tribunale Savona, sez. lav., 02 maggio 2006).
24. Il contratto di apprendistato è contratto di lavoro a tempo indeterminato. La sua peculiarità sta nel fatto che, da un lato, entro un certo termine stabilito dalle parti nel rispetto dei limiti di legge e di contrattazione collettiva, nel suo contenuto è presente il dovere di insegnamento ed i relativi necessari adattamenti alle prestazioni corrispettive e, dall'altro, proprio in considerazione di questo aspetto, il legislatore ha mantenuto la facoltà di recesso "ad nutum" alla scadenza del predetto termine. Il termine di durata del contratto di apprendistato, dunque, non delimita nel tempo l'efficacia dell'intero contratto (come avviene nei contratti di lavoro a termine), ma soltanto di quelle peculiari caratteristiche delle obbligazioni reciproche legate allo scopo formativo del contratto stesso. La sua scadenza, dunque, non determina lo scioglimento del rapporto, ma costituisce in pratica un giustificato motivo "ex lege" di licenziamento. (Tribunale Torino, 13 aprile 2005, in Giur. Piemontese, 2006, 1, 84).

25. Non è fondata, in riferimento agli art. 117 e 118 Cost., la q.l.c. dell'art. 2, comma 1, lett. b), l. 14 febbraio 2003, n. 30, il quale, tra i principi e criteri direttivi della delega relativa alla revisione e razionalizzazione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo, prevede l'attuazione degli obiettivi e il rispetto dei criteri di cui all'art. 16, comma 5, l. 24 giugno 1997, n. 196, così da valorizzare l'attività formativa svolta in azienda, confermando l'apprendistato come strumento formativo anche nella prospettiva di una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi della istruzione e della formazione, nonché il passaggio da un sistema all'altro e, riconoscendo nel contempo agli enti bilaterali e alle strutture pubbliche designate competenze autorizzatorie in materia, specializzando il contratto di formazione e lavoro al fine di realizzare l'inserimento e il reinserimento mirato del lavoratore in azienda. Premesso che la competenza esclusiva delle regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda la istruzione e la formazione professionale pubbliche, che possono essere impartite sia negli istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole regioni possano approntare in relazione alle peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi, mentre la disciplina della istruzione e della formazione professionale che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti, da ritenere essenziale con riguardo alla causa mista propria dei contratti a contenuto formativo, di per sé non è compresa nell'ambito della suindicata competenza né in altre competenze regionali, rientrando invece la formazione aziendale nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile, e tenuto altresì conto che i contratti a contenuto formativo hanno subito una evoluzione collegata alle esigenze della formazione continua e alla previsione di tali schemi contrattuali in relazione ad attività per le quali in passato tale tipo contrattuale non era considerato idoneo, essendosi così venuto a realizzare un collegamento permanente tra gli schemi contrattuali di lavoro a contenuto formativo, in particolare dell'apprendistato, e l'ordinamento dell'istruzione, la valorizzazione, prevista dalla disposizione censurata, dell'attività formativa svolta in azienda, anche nella prospettiva di "una formazione superiore in alternanza tale da garantire il raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione", integra un principio di carattere generale estraneo alla competenza esclusiva regionale, dal momento che espressamente non riguarda la formazione pubblica, così come i poteri autorizzatori che possono essere attribuiti agli enti bilaterali a loro volta non concernono quest'ultima, mentre la previsione di un raccordo tra i sistemi dell'istruzione e della formazione ha carattere generale e di per sé non implica alcuna lesione di competenze regionali. (Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50, in Giur. Cost.,

- 2005, 4, 3370, con nota di I. Pellizzone, La «concorrenza di competenze» ovvero la formazione professionale tra ordinamento civile e competenze regionali).
26. Non è fondata, in riferimento agli art. 117 e 118 Cost., e agli art. 8, n. 29, e 9, n. 2, 4 e 5, d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670 e relative norme di attuazione, la q.l.c. dell'art. 2, comma 1, lett. c), d), e), f), e g), l. 14 febbraio 2003, n. 30. Infatti, la disposizione di cui alla lett. c), che prevede forme di apprendistato e di tirocinio di impresa tali da favorire "il subentro nell'attività di impresa", è norma destinata ad operare all'interno dei rapporti di lavoro, la cui disciplina è estranea alle competenze regionali; le disposizioni sub d) contengono prescrizioni concernenti strumenti e modalità d'inserimento di soggetti svantaggiati nel mondo del lavoro attinenti alla tutela del lavoro e si limitano alla enunciazione di principi generali, così come le disposizioni di cui alle lett. e), f) e g), che contengono norme generali sui contratti a contenuto formativo e, più in particolare, sull'incentivazione al lavoro femminile. (Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50, in Giur. Cost., 2005, 4, 3370, con nota di I. Pellizzone, La «concorrenza di competenze» ovvero la formazione professionale tra ordinamento civile e competenze regionali).
27. Non è fondata la q.l.c. dell'art. 47, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, censurato, in riferimento all'art. 117 Cost., in quanto conterrebbe una disciplina esaustiva sia "delle tipologie di lavoro cui si applica il contratto di apprendistato", sia del numero massimo di apprendisti che ogni singolo datore di lavoro può assumere. La prima parte della disposizione, infatti, attiene all'ordinamento civile, mentre la determinazione del numero massimo di apprendisti costituisce principio fondamentale concernente un particolare profilo della tutela del lavoro. (Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50, in Giur. Cost., 2005, 4, 3370, con nota di I. Pellizzone, La «concorrenza di competenze» ovvero la formazione professionale tra ordinamento civile e competenze regionali).
28. Non sono fondate, in riferimento agli art. 117 e 118 Cost., agli art. 8, n. 29, e 9, n. 2, 4 e 5, d.P.R. 31 agosto 1972, n. 670 e relative norme di attuazione, nonché all'art. 10, l. Cost. 18 ottobre 2001, n. 3, le q.l.c. dell'art. 2, comma 1, lett. h) ed i), l. 14 febbraio 2003, n. 30 e degli art. 48, 49 e 50 d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, i quali, rispettivamente, dettano principi e criteri direttivi in tema di attività formativa (lett. h), facendo rinvio ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di attuazione dell'attività formativa in azienda (lett. i), e, in attuazione della delega, dettano norme in tema di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48), di apprendistato professionalizzante (art. 49) e di apprendistato per

l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50). Premesso che la formazione all'interno delle aziende inerisce al rapporto contrattuale, rientrando quindi la relativa disciplina nell'ordinamento civile, mentre spetta alle regioni e alle Province Autonome disciplinare quella pubblica, e premesso che, nella regolamentazione dell'apprendistato, nè l'una né l'altra competenza possono ritenersi separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto, con la conseguente necessità di tenere conto di tali interferenze, la previsione che le regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano debbano regolamentare i profili formativi dell'apprendistato d'intesa con i ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative (art. 48 comma 4), così come quelle, simili ma non identiche, contenute negli art. 49 e 50 e quelle di cui ai criteri direttivi, non ledono le competenze regionali e costituiscono corretta attuazione del principio di leale collaborazione. (Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50, in Giur. Cost., 2005, 4, 3370, con nota di I. Pellizzone, La «concorrenza di competenze» ovvero la formazione professionale tra ordinamento civile e competenze regionali).

29. Non è fondata, in riferimento agli art. 117 e 118 Cost., la q.l.c. dell'art. 51, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il quale disciplina i crediti formativi che si acquisiscono attraverso il contratto di apprendistato ed il loro riconoscimento, demandandone la definizione delle modalità ad organi dello Stato, previa intesa con le regioni nel rispetto di quanto già stabilito nell'accordo in Conferenza Stato-regioni-autonomie locali del 18 febbraio 2000. Poiché la regolamentazione dei rapporti intersoggettivi tra datore e lavoratore, compresa la formazione all'interno dell'azienda, appartiene alla competenza dello Stato, si giustifica la disciplina statale del riconoscimento dei crediti, mentre il coinvolgimento delle regioni è assicurato mediante lo strumento più pregnante di attuazione del principio di leale collaborazione e cioè attraverso l'intesa. (Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50, in Giur. Cost., 2005, 4, 3370, con nota di I. Pellizzone, La «concorrenza di competenze» ovvero la formazione professionale tra ordinamento civile e competenze regionali).
30. Non è fondata, in riferimento agli art. 117 e 118 Cost., la q.l.c. dell'art. 53, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il quale detta norme in tema di "incentivi economici e normativi e disposizioni previdenziali". Premesso che le modifiche apportate dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 non incidono sulla questione, la disposizione censurata, là dove si riferisce alle categorie di inquadramento degli apprendisti (comma 1), contiene norme rientranti nell'ordinamento civile; là dove prevede che 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 ed istituti (comma 2), contiene norme concernenti l'ordinamento civile e principi fondamentali in tema di tutela e sicurezza del lavoro, a seconda degli istituti rispetto ai quali operano i limiti numerici nel cui computo non rientrano gli apprendisti; là dove contempla il mantenimento in via provvisoria della disciplina degli incentivi e pone il principio che questi sono condizionati alla verifica della formazione svolta secondo modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Conferenza Stato-regioni (comma 3) - verifica che concerne sia la formazione svolta in azienda, sia quella extra-aziendale - non lede attribuzioni regionali essendo garantito il pieno coinvolgimento delle regioni mediante la suindicata intesa. (Corte Cost., 28 gennaio 2005, n. 50, in *Giur. Cost.*, 2005, 4, 3370, con nota di I. Pellizzone, *La «concorrenza di competenze» ovvero la formazione professionale tra ordinamento civile e competenze regionali*).

31. La sostanziale omissione da parte del datore di lavoro dell'attività formativa e lo svolgimento regolare di lavoro straordinario comporta la trasformazione del contratto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato. (Tribunale Monza, 28 luglio 2004, in *D&L*, 2004, 896).
32. L'apprendistato è uno speciale contratto di lavoro caratterizzato non solo dall'insegnamento professionale svolto nell'interesse dell'apprendista ma anche dal diritto di quest'ultimo a ricevere tale insegnamento correlativamente all'obbligo del datore di lavoro di impartirlo o di farlo impartire. Ne consegue che lo svolgimento della prestazione di lavoro secondo modalità che implicano l'inosservanza delle disposizioni di cui agli art. 10 e 11 l. n. 25 del 1955 comporta, ai sensi dell'art. 1418 c.c., la nullità del contratto di apprendistato stipulato solo per occultare un ordinario contratto di lavoro subordinato. (Tribunale Milano, 20 luglio 2004, in *Lav. Giur.*, 2005, 289).
33. L'assunzione di un lavoratore con la qualifica di apprendista non comporta di per sé l'instaurazione di un rapporto di apprendistato e pertanto, in caso di contestazione, la sussistenza di tale rapporto va provata dalla parte che l'allega, mediante la dimostrazione dei relativi requisiti essenziali e soprattutto dell'insegnamento professionale; non assume al detto fine significato decisivo il fatto che il lavoratore assunto sia privo di una precedente esperienza lavorativa, trattandosi di circostanza non incompatibile con la costituzione di un normale rapporto di lavoro. (Corte appello Milano, 18 maggio 2004, in *Lav. Giur.*, 2005, 87).

34. È illegittimo il contratto di apprendistato stipulato nei confronti di un lavoratore che già lavorava di fatto alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, svolgendo le stesse mansioni (nella fattispecie è stata dichiarata l'illegittimità della risoluzione del rapporto, con conseguente diritto del lavoratore alla riassunzione con inquadramento corrispondente alla qualifica che sarebbe stata conseguita al termine dell'apprendistato). (Tribunale Milano, 23 ottobre 2003, in D&L, 2004, 87).
35. Durante il rapporto di apprendistato si applicano, quanto alla stabilità del rapporto, le regole normali in materia di licenziamento che, quindi, deve essere giustificato sul piano oggettivo e soggettivo, mentre solo alla fine del periodo convenuto per l'apprendimento il recesso del datore di lavoro è libero in quanto connesso alla valutazione che questi fa dell'esito dell'apprendistato. (Tribunale Milano, 28 aprile 2003, in Giur. Milanese, 2004, 72).
36. Nel caso di apprendista fanciullo o adolescente, l'orario di lavoro non può superare i limiti di orario previsti dall'art. 18, comma 2, l. 17 ottobre 1967, n. 977, più rigorosi rispetto a quelli di cui all'art. 10, l. 19 gennaio 1955, n. 25 sull'apprendistato in genere, e, quindi, l'orario di istruzione non può aggiungersi a quello di lavoro, senza comportare il superamento dei particolari limiti prescritti "rationae aetatis", che invece devono ritenersi riferiti al tempo complessivamente impiegato, sia per l'esecuzione delle prestazioni lavorative vere e proprie, sia per l'apprendimento teorico del lavoro. (Cass. Pen., sez. III, 23 gennaio 2003, n. 9516, in Dir. e prat. del lavoro, 2003, 924).
37. Il contratto di apprendistato, avendo come necessari presupposti, determinati requisiti soggettivi in capo al lavoratore e la specifica funzione di far conseguire all'apprendista la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, ben può essere stipulato con chi già sia stato assunto con qualifica inferiore, determinando novazione oggettiva delle precedenti obbligazioni. Poiché, il contratto di apprendistato non è un contratto di formazione e lavoro, l'eventuale inadempimento del datore relativo all'obbligo di formazione teorica e pratica non determina di per sé la trasformazione, sin dall'inizio, del rapporto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato ove la finalità propria del contratto di apprendistato si sia realizzata. (Tribunale Milano, 30 novembre 2002, in Giur. Milanese, 2003, 380).
38. Il contratto di apprendistato non è un contratto a termine, essendo a termine solo l'inquadramento come apprendista. Ne discende che l'inizio di attività di lavoro qualche giorno prima della formale assunzione del dipendente come apprendista non comporta la nullità del contratto di apprendistato in mancanza di allegazioni attoree relative alla instaurazione, prima di quello, di un normale rapporto di lavoro subordinato. (Tribunale Milano, 13 agosto 2002, in Lav. Giur., 2003, 486).

39. L'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Affinché tale obiettivo possa essere raggiunto è necessario lo svolgimento effettivo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, essendo consentito a quest'ultimo di modulare la prestazione dell'apprendista e l'addestramento pratico in relazione alle concrete esigenze dell'organizzazione aziendale. (Cass. Civ., sez. lav., 01 agosto 2002, n. 11482, in Giust. Civ. Mass., 2002, 1434).
40. L'apprendistato è un rapporto di natura speciale in cui il sinallagma contrattuale è costituito non solo dalla prestazione lavorativa contro retribuzione, ma anche dalla prestazione di tirocinio, ossia di addestramento da parte del datore di lavoro, oltre che dall'obbligo di informazione alla famiglia e dall'obbligo di insegnamento teorico (o di consentire che questo venga effettuato con corsi esterni). Ne consegue che la violazione di tali specifici obblighi da parte del datore - cui incombe l'onere di provare di averli osservati - comporta la nullità del contratto di apprendistato e la sua mutazione in contratto ordinario. (Tribunale Milano, 20 luglio 2002, in Lav. Giur., 2003, 486).
41. È illegittimamente stipulato il contratto di apprendistato che si sovrapponga ad un normale contratto di lavoro subordinato da ritenere già concluso per fatti concludenti, ancor più quando si accerti che è mancato quell'insegnamento necessario a far diventare il dipendente lavoratore qualificato nel campo di attività al quale si riferiva l'apprendistato, essendo stato, invece, egli impiegato in altri compiti, con ciò rendendosi evidente che l'assunzione come apprendista rispondeva a funzioni e interessi diversi da quelli previsti dalla legge. (Tribunale Milano, 13 marzo 2002, in Lav. Giur., 2002, 1209).
42. Il recesso dal rapporto di apprendistato può avvenire o per giusta causa o per giustificato motivo ex art. 3 della l. n. 604 del 1966, consistente in un notevole inadempimento del lavoratore ai suoi obblighi contrattuali (cosiddetto giustificato motivo soggettivo) oppure in ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa (cosiddetto giustificato motivo oggettivo). (Cass. Civ., sez. lav., 21 luglio 2000, n. 9630, in Foro It., 2000, I,3122).
43. La sospensione del rapporto di apprendistato e il differimento della scadenza si verificano ogni qualvolta specifiche circostanze, quali la malattia, l'infortunio, il servizio militare impediscano temporaneamente quell'addestramento professionale che ne costituisce la finalità essenziale. Tale effetto interruttivo ricorre anche nell'ipotesi, che è quella del caso di

specie, di sospensione consensuale del rapporto di apprendistato per inattività aziendale derivante da mancanza di commesse. Pertanto ai fini del computo della durata complessiva del rapporto di apprendistato e dei relativi contributi assicurativi occorre detrarre i periodi di oggettivo impedimento all'addestramento professionale. (Tribunale Forlì, 22 giugno 2000, in *Orient. Giur. Lav.*, 2003, II, 48).

44. L'apprendistato, secondo la stessa definizione data dall'art. 2 della l. n. 25 del 1955, è un rapporto di lavoro speciale in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Affinché tale obiettivo possa essere raggiunto è necessario lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo. Ne consegue che dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia) sia che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'impresa. (Cass. Civ., sez. lav., 12 maggio 2000, n. 6134, in *Orient. Giur. Lav.*, 2000, I, 983).
45. La circostanza che l'apprendista venga adibito a lavori notturni, pur se sanzionabile penalmente, non costituisce elemento tale da escludere la configurabilità del rapporto di apprendistato e la sua trasformazione in normale rapporto di lavoro subordinato. (Cass. Civ., sez. lav., 02 marzo 2000, n. 2352, in *Dir. e prat. del lavoro*, 2000, 2015).
46. È affetto da nullità il contratto di apprendistato sottoscritto successivamente all'effettivo inizio del rapporto, in quanto sovrapposto a un normale rapporto di lavoro subordinato instauratosi per fatti concludenti (Pret. Milano, 2 marzo 1999, in *D&L* 1999, 342).
47. Nell'ipotesi di licenziamento disciplinare di un apprendista gli addebiti devono essere oggetto di apposita contestazione ex art. 7 St. Lav. la cui normativa trova applicazione anche nel rapporto di apprendistato (Pret. Milano, 17 febbraio 1999, in *D&L* 1999, 383).
48. L'assunzione di un lavoratore con qualifica di apprendista senza il tramite dell'Ufficio di collocamento (così come previsto dall'art. 3, l. 19 gennaio 1955, n. 25) qualifica il rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato (Pret. Monza, sez. Desio, 31 ottobre 1997, in *D&L*, 1998, 676).
49. Ai fini della qualificazione dello speciale rapporto di apprendistato grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver impartito al lavoratore l'insegnamento professionale (Pret. Monza, sez. Desio, 31 ottobre 1997, in *D&L*, 1998, 676).

50. La mancata effettuazione del tirocinio e lo svolgimento regolare di lavoro straordinario rende inquadrabile il contratto di lavoro come ordinario rapporto subordinato nonostante il formale nomen iuris di apprendistato, e di conseguenza illegittimo perché privo di giustificazione va ritenuto il licenziamento intervenuto al termine del fissato periodo di apprendistato (Pret. Prato, 20 luglio 1995, in D&L, 1995, 1026).

## **Casistica di decisioni della Magistratura in tema di contratto di apprendistato**

### **In genere**

1. La sussistenza del rapporto di apprendistato non può, in particolare, essere esclusa solo per l'esercizio da parte del dipendente delle mansioni proprie della qualifica cui lo stesso aspira potendo tale esercizio essere manifestazione dell'addestramento pratico caratteristico del rapporto di apprendistato in cui lo svolgimento delle prestazioni lavorative è collegato all'insegnamento impartito dal datore di lavoro – elemento essenziale e sufficiente del rapporto – sicché tali prestazioni risultano di minore livello sia quantitativo che qualitativo e di minore utilità per l'attività produttiva dell'azienda. (Trib. Milano 4/4/2012, Giud. Scarzella, in Lav. nella giur. 2012, 827)
2. Il contratto di apprendistato ha una causa tipicamente mista: accanto a quella propria del rapporto di lavoro, caratterizzato dallo scambio tra retribuzione e prestazione lavorativa, si pone quella del conseguimento della capacità tecnica necessaria per divenire lavoratore qualificato. A tal fine, il datore di lavoro è obbligato a impartire, o comunque garantire, la necessaria formazione all'apprendista. Tuttavia, se si instaura un ordinario rapporto di lavoro subordinato, ciò avviene in quanto il datore di lavoro ritiene che il prestatore sia sufficientemente perito per espletare quella mansione senza la necessità di un previo addestramento; il successivo contratto di apprendistato che venga eventualmente stipulato con assegnazione alle medesime mansioni, in mancanza di quella causa tipica, non può pertanto che essere considerato nullo quale contratto di apprendistato, e deve invece essere qualificato quale contratto ordinario di lavoro. (Trib. Milano 9/12/2010, Giud. Colosimo, in Lav. nella giur. 2011, 219)
3. In materia di apprendistato la L. n. 56 del 1987, art. 21, comma 6, laddove prevede che “i benefici contributivi previsti dalla L. 19 gennaio 1995, n. 25, e successive modificazioni e integrazioni, in materia di previdenza e assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato”, va interpretato nel senso che il prolungamento di detti benefici in tanto spetterà in quanto la successiva utilizzazione del

- lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e per il lasso temporale di un anno ivi indicato, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto. (Cass. 22/6/2010 n. 15055, Pres. Roselli Est. Amoroso, in *Orient. Giur. Lav.* 2010, 522)
4. È costituzionalmente illegittimo l'art. 23, comma 2, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nella parte in cui modifica l'art. 49 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30); limitatamente alle parole "non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi", "integralmente" e "definiscono la nozione di formazione aziendale". (Corte Cost. 15/5/2010 n. 176, Pres. Amirante, Est. De Siervo, in *Orient. Giur. Lav.* 2010, con nota di Cristina Galbiati, "L'apprendistato tra 'formazione pubblica' e 'formazione aziendale'. Riflessioni sul riparto delle competenze tra Stato e Regioni dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale", 1)
  5. Non è incostituzionale l'art. 23, comma 1, del decreto-legge n. 112 del 2008, che ha modificato l'art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003, eliminando la previsione della durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante. La legge non riduce automaticamente i tempi della formazione professionale e non lede la competenza delle Regioni in materia di formazione professionale. (Corte Cost. 14/5/2010 n. 176, Pres. Amirante Est. Finocchiaro, in *Riv. it. dir. lav.* 2010, con nota di M. Barbieri, "Apprendistato professionalizzante: la leale collaborazione impossibile (per ora)", di S. Ciucciovino, "Stato, Regioni, autonomia privata nell'apprendistato professionalizzante", e di M. Garattoni, "La formazione aziendale nell'apprendistato ex art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale", 1059)
  6. E' costituzionalmente illegittimo - per contrasto con gli artt. 117 e 120 Cost. e con il principio di leale collaborazione - l'art. 23, comma 2, del decreto-legge n. 112 del 2008, limitatamente alle parole "non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi", "integralmente" e "definiscono la nozione di formazione aziendale e", in quanto, rimettendo esclusivamente ai contratti collettivi di lavoro o agli enti bilaterali profili normativi dell'apprendistato professionalizzante, oblitera le competenze regionali in materia. (Corte Cost. 14/5/2010 n. 176, Pres. Amirante Est. Finocchiaro, in *Riv. it. dir. lav.* 2010, con nota di M. Barbieri, "Apprendistato professionalizzante: la leale collaborazione impossibile (per

- ora)", di S. Ciucciovino, "Stato, Regioni, autonomia privata nell'apprendistato professionalizzante", e di M. Garattoni, "La formazione aziendale nell'apprendistato ex art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale", 1059)
7. Non è fondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 23, comma 4, del decreto-legge n. 112 del 2008 che ha modificato l'art. 50, comma 3, del d.lgs. n. 276 del 2003. Attraverso le convenzioni tra Università e datori di lavoro lo Stato consente di dar luogo effettivamente ai contratti di apprendistato di alta formazione in quelle Regioni ove ancora non sia stata posta una disciplina. Nulla impedisce, poi, alle Regioni di legiferare, riappropriandosi della propria competenza in tema di formazione. L'espressione "in assenza di regolamentazioni regionali" va infatti interpretata come se equivallesse a "fino all'emanazione di regolamentazioni regionali". (Corte Cost. 14/5/2010 n. 176, Pres. Amirante Est. Finocchiaro, in Riv. it. dir. lav. 2010, con nota di M. Barbieri, "Apprendistato professionalizzante: la leale collaborazione impossibile (per ora)", di S. Ciucciovino, "Stato, Regioni, autonomia privata nell'apprendistato professionalizzante", e di M. Garattoni, "La formazione aziendale nell'apprendistato ex art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 dopo la sentenza n. 176/2010 della Corte Costituzionale", 1059)
  8. L'apprendistato è una forma di apprendimento consistente in un'attività di lavoro associata all'acquisizione di cognizioni tecnico-pratiche finalizzate all'acquisizione della professionalità oggetto dell'apprendistato. La circostanza che il contratto di apprendistato non preveda alcun progetto formativo né il programma di ore di studio esterno non fa venir meno l'esistenza del rapporto di apprendistato, essendo sufficiente ai fini della qualificazione del rapporto che in concreto il datore di lavoro abbia impartito direttamente o tramite i colleghi dotati di esperienza professionale le istruzioni tecniche necessarie. (Trib. Bologna 19/5/2009, Giud. Pugliese, in Lav. Nella giur. 2009, 956)
  9. L'apprendistato è uno speciale contratto di lavoro caratterizzato non solo dall'insegnamento professionale svolto nell'interesse dell'apprendista ma anche dal diritto di quest'ultimo a ricevere tale insegnamento correlativamente all'obbligo del datore di lavoro di impartirlo o di farlo impartire. Ne consegue che lo svolgimento delle prestazioni di lavoro secondo modalità che implicano l'inosservanza delle disposizioni di cui agli artt. 10 e 11, l. n. 25/1995 comporta, ai sensi dell'art. 1418 c.c., la nullità del contratto di apprendistato stipulato solo per occultare un ordinario contratto di lavoro subordinato. (Trib. Milano 20/7/2004, Est. Bianchini, in Lav. nella giur. 2005, 289)

10. L'assunzione di un lavoratore con la qualifica di apprendista non comporta di per sé l'instaurazione di un rapporto di apprendistato e pertanto, in caso di contestazione, la sussistenza di tale rapporto va provata dalla parte che l'allega, mediante la dimostrazione dei relativi requisiti essenziali e soprattutto dell'insegnamento professionale; non assume al detto fine significato decisivo il fatto che il lavoratore assunto sia privo di una precedente esperienza lavorativa, trattandosi di circostanza non incompatibile con la costituzione di un normale rapporto di lavoro. (Corte d'appello Milano 18/5/2004, Est. Ruiz, in Lav. nella giur. 2005, 87)
11. È illegittimo il contratto di apprendistato stipulato nei confronti di un lavoratore che già lavorava di fatto alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, svolgendo le stesse mansioni (nella fattispecie è stata dichiarata l'illegittimità della risoluzione del rapporto, con conseguente diritto del lavoratore alla riassunzione con inquadramento corrispondente alla qualifica che sarebbe stata conseguita al termine dell'apprendistato). È illegittimo il contratto di apprendistato nel caso in cui il datore di lavoro non provi di aver impartito all'apprendista l'insegnamento necessario al conseguimento delle capacità per diventare lavoratore qualificato. (Trib. Milano 23/10/2003, Est. Porcelli, in D&L 2004, con nota di Giuseppe Cordedda, "Contratti di lavoro a contenuto formativo e conversione del rapporto nel caso del lavoratore con mestiere", 88)
12. E' responsabile per violazione delle regole di comune prudenza (colpa generica, art. 43 c.p.) il datore di lavoro che assegni ad attività oggettivamente pericolosa un giovanissimo apprendista, omettendo, in tal modo, di attenersi alla rigorosa necessità di seguire con assoluta cura i giovani che prestano attività pericolose ed essere, rispetto ad essi, attenti in senso assoluto. (Corte d'appello Milano 16/10/2002, Pres. e Rel. Mannacio, in Lav. nella giur. 2003, 587)
13. Il contratto di apprendistato non è un contratto a termine, essendo a termine solo l'inquadramento come apprendista. Ne discende che l'inizio di attività di lavoro qualche giorno prima della formale assunzione del dipendente come apprendista non comporta la nullità del contratto di apprendistato in mancanza di allegazioni attoree relative alla instaurazione, prima di quello, di un normale rapporto di lavoro subordinato. (Trib. Milano 13/8/2002, Est. Di Ruocco, in Lav. nella giur. 2003, 486)
14. L'apprendistato è un rapporto di lavoro speciale in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Affinché tale obiettivo possa essere raggiunto è necessario lo svolgimento effettivo sia delle prestazioni lavorative

da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro, essendo consentito a quest'ultimo di modulare la prestazione dell'apprendista e l'addestramento pratico in relazione alle concrete esigenze dell'organizzazione aziendale. (Cass. 1/8/2002, n. 11482, Pres. D'Angelo, Rel. Mammone, in Lav. nella giur. 2003, 72)

15. L'apprendistato, secondo la stessa definizione data dall'art.2, l. n. 25/55, è un rapporto di lavoro speciale in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire nella sua impresa all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Affinché tale obiettivo possa essere raggiunto è necessario lo svolgimento effettivo e non meramente figurativo sia delle prestazioni lavorative da parte del dipendente sia della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro per un periodo di tempo non inferiore a quello ritenuto congruo dalla contrattazione collettiva per l'apprendimento dell'allievo. Ne consegue che dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione del rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia) sia che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'impresa (Cass. 12/5/00, n. 6134, pres. Sciarelli, in Orient. Giur. Lav. 2000, pag. 983; in Lavoro giur. 2002, pag. 159, con nota di Simonato, Gli effetti della sospensione dell'attività produttiva nel rapporto di apprendistato)
16. E' affetto da nullità il contratto di apprendistato sottoscritto successivamente all'effettivo inizio del rapporto, in quanto sovrapposto a un normale rapporto di lavoro subordinato instauratosi per fatti concludenti (Pret. Milano 2/3/99, est. Frattin, in D&L 1999, 342. In senso conforme, v. Trib. Milano 23/4/02, est. Cincotti, in D&L 2002, 634)
17. Nell'ipotesi di licenziamento disciplinare di un apprendista gli addebiti devono essere oggetto di apposita contestazione ex art. 7 SL la cui normativa trova applicazione anche nel rapporto di apprendistato (Pret. Milano 17/2/99, est. Sala, in D&L 1999, 383)
18. L'assunzione di un lavoratore con qualifica di apprendista senza il tramite dell'Ufficio di collocamento (così come previsto dall'art. 3, L. 19/1/55 n. 25) qualifica il rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato (Pret. Monza, sez. Desio, 31/10/97, est. Perillo, in D&L 1998, 676)
19. Ai fini della qualificazione dello speciale rapporto di apprendistato grava sul datore di lavoro l'onere di provare di aver impartito al lavoratore l'insegnamento professionale (Pret. Monza, sez. Desio, 31/10/97, est. Perillo, in D&L 1998, 676)
20. La mancata effettuazione del tirocinio e lo svolgimento regolare di lavoro straordinario rende inquadrabile il contratto di lavoro come ordinario rapporto subordinato nonostante il formale nomen iuris di apprendistato, e di conseguenza illegittimo perché privo di

giustificazione va ritenuto il licenziamento intervenuto al termine del fissato periodi di apprendistato (Pret. Prato 20/7/95, est. Rizzo, in D&L 1995, 1026, nota CASAGNI, Note in tema di impugnazione del licenziamento di lavoratore non iscritto da parte del sindacato e di trasformazione del rapporto formalmente di apprendistato.

La normativa in materia è oggi integralmente racchiusa nel [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), cd. Testo unico sull'apprendistato.

Il legislatore, nell'ottica della semplificazione e della razionalizzazione, è infatti intervenuto condensando la disciplina in un testo unitario ed abrogando contestualmente la miriade di provvedimenti previgenti, lasciati transitoriamente in vigore per un periodo massimo di sei mesi. Per quanto concerne la struttura giuridica dell'istituto, il Testo unico ha mantenuto la previsione, introdotta già con la riforma del 2003, di **tre diverse tipologie di apprendistato**.

1. La prima è costituita dall' **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**, che può essere utilizzato in tutti i settori di attività anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico ed è rivolto ai giovani di età compresa tra 15 e 25 anni. La durata del contratto, da determinarsi tenendo conto della qualifica o del diploma da conseguire, non può essere superiore a tre anni, quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.
2. Il secondo tipo previsto è quello dell' **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**, finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico-professionale. Detta tipologia, che può essere utilizzata in tutti i settori di attività, pubblici o privati, è rivolta ai giovani di età compresa tra 18 e 29 anni, ma può essere stipulato già a partire dal diciassettesimo anno di età con i soggetti che abbiano già conseguito una qualifica professionale ai sensi del d.lgs. 226 del 2005. La determinazione della durata, anche minima, del contratto è totalmente rimessa agli [accordi interconfederali](#) ed ai [contratti collettivi](#), ma per la componente formativa la legge fissa il limite massimo di durata in tre anni, elevati a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.
3. La terza tipologia, anch'essa utilizzabile in tutti i settori di attività sia pubblici che privati, è costituita dall' **apprendistato di alta formazione e di ricerca**. Ne sono destinatari i soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni e può essere utilizzato per il conseguimento di diplomi di istruzione superiore, di titoli di studio universitari, compresi dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore o per il praticantato nell'ambito di professioni ordinistiche. Il limite minimo di età anche in tal caso scende a 17 anni per i giovani in possesso di una qualifica professionale. La durata e la regolamentazione del contratto per quanto attiene alla componente formativa sono rimesse alle Regioni, in

accordo con le associazioni di lavoratori e datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e le altre istituzioni formative o di ricerca.

Dott. Matteo Pariscenti