

Apprendistato e prassi amministrativa: un quadro di sintesi

Giuseppe Montemarano

ADAPT Professional Series n. 4



2021

Adapt
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT Professional Series

ADAPT law school – www.adapt.it

DIREZIONE

Pierluigi Rausei (*direttore responsabile*)

COMITATO DI DIREZIONE

Andrea Asnaghi
Marco Barbizzi
Giada Benincasa
Cinzia Brunazzo
Roberta Caragnano
Andrea Chiriatti
Marco Menegotto
Giovanni Pigliararmi
Nicola Porelli
Giulia Rosolen
Andrea Rotella
Carmine Santoro
Antonio Tarzia
Massimiliano Tavella
Michele Tiraboschi
Federico Ubertis
Angelo Vitale

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)
Maddalena Magni



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

Apprendistato e prassi amministrativa: un quadro di sintesi

Giuseppe Montemarano

ISBN 978-88-31940-57-3

Pubblicato nel mese di aprile 2021

INDICE

Presentazione di Pierluigi Rausei.....	VIII
Prefazione di Michele Tiraboschi.....	IX
Introduzione	XI
Requisiti soggettivi (limiti d'età)	1
1. I limiti di età stabiliti dalla legge	1
2. Il limite massimo di età da considerarsi in misura “piena”	2
Cumulo di apprendistato	5
1. Possibilità di successione e di trasformazione in altre tipologie di apprendi- stato.....	5
2. L'assunzione in apprendistato di soggetti già impiegati presso la medesima impresa	6
3. Quadro riepilogativo.....	8
Durata.....	11
1. Durata minima del rapporto e apprendistato “stagionale”	11
2. I limiti di durata legali	12
3. Il limite di durata per l'artigianato	13
4. La proroga del rapporto in caso di periodi di sospensione	14
Part-time.....	17
1. Compatibilità tra apprendistato e part-time.....	17
Retribuzione	20
1. L'alternatività tra i sistemi di retribuzione	20
2. Il divieto di retribuzione a cottimo	22
3. Apprendistato duale e retribuzione	23
4. Quadro riepilogativo.....	23

Disciplina dei licenziamenti	26
1. Il recesso <i>ad nutum</i> al termine del periodo formativo e l'applicazione della normativa vigente in tema di licenziamenti	26
2. Il divieto di licenziamento durante i periodi protetti.....	28
Stabilizzazione	30
1. La prassi amministrativa sui vincoli di stabilizzazione	30
2. Oneri di stabilizzazione e attività a carattere stagionale.....	32
Instaurazione del rapporto.....	34
1. I tetti di contingentamento	34
1.1. Le maestranze specializzate e qualificate	35
2. Le professioni compatibili con l'apprendistato	36
3. Apprendistato e diritto di precedenza del lavoratore a termine	37
4. Il distacco degli apprendisti	37
Attuazione normativa	40
1. D.lgs. n. 276/2003: le difficoltà di attuazione della normativa	40
1.1. L'introduzione di "canali paralleli" e l'intervento della Corte Costituzionale.....	42
2. La leale collaborazione tra le parti	43
Formazione	46
1. I chiarimenti del Ministero sul Piano Formativo Individuale	46
2. Funzioni e caratteristiche del <i>tutor</i>	47
3. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali	49
4. L'inadempimento all'obbligo formativo e il relativo apparato sanzionatorio (<i>rinvio</i>).....	50
Profili contributivi	52
1. Il regime contributivo per la generalità degli apprendisti	52
1.1. L'aliquota di finanziamento della NASpI	54
1.2. L'estensione agli apprendisti delle integrazioni salariali.....	55
2. La retribuzione imponibile.....	57
3. Lo slittamento dell'obbligazione contributiva in caso di proroga del rapporto.....	57
4. Il ticket di licenziamento	57
5. Circolare Inps n. 108/2018: quadro riepilogativo sui profili contributivi	58

Ispezioni e sanzioni	61
1. L'apparato sanzionatorio: l'inadempimento all'obbligo formativo	61
1.1 Le indicazioni per il personale ispettivo sull'emanazione del provvedimento di disposizione	63
2. L'apparato sanzionatorio: la violazione dei principi generali	64
 Appendice	 68
Raccolta atti amministrativi.....	69
 Notizie sull'autore	 79

Presentazione

di Pierluigi Rausei

Con questo volume di Giuseppe Montemarano, un giovane praticante consulente del lavoro, entrato a far parte lo scorso anno della *Fabbrica dei Talenti* di ADAPT, riprende il corso regolare delle sue pubblicazioni, all'inizio di una nuova fase progettuale, la collana editoriale *ADAPT Professional Series* di ADAPT University Press, nata per rappresentare la forza di un'idea, che s'intende rilanciare ora con vigore, in una stagione straordinariamente difficile, di grande complessità e di profonda trasformazione delle dinamiche dell'economia e delle vicende del lavoro.

Si tratta, in sostanza, di valorizzare i *professional* del mondo del lavoro, attraverso un canale permanente di confronto e di analisi teorica e pratica sulle questioni di maggiore utilità e urgenza – anche in termini di novità legislativa, contrattuale collettiva, amministrativa o giurisprudenziale – per imprese, lavoratori e intermediari delle professioni, delle istituzioni, delle associazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali, con l'auspicio di rendere la collana più prolifica, tempestiva e attiva.

Coltivo una profonda convinzione circa le potenzialità espansive di questo progetto, che riparte con la stessa idea di fondo delle origini: *ADAPT Professional Series* riprende le pubblicazioni, infatti, nella consapevolezza di chi vuole proseguire un percorso nel quale mettere costantemente a fattor comune le professionalità del mondo del lavoro (consulenti del lavoro, commercialisti, avvocati, tecnici della sicurezza sul lavoro, rappresentanti sindacali di lavoratori e imprese, ispettori del lavoro, funzionari), in una serie di pubblicazioni *open access*, realizzate dai *professional* appunto, sui principali temi di attualità, su problematiche particolarmente rilevanti o interessanti, su questioni di manifesta criticità o ancora su istituti meritevoli di attenzione in termini di sintesi, chiarimenti o suggerimenti in prospettiva di praticità.

I volumi *ADAPT Professional Series* continuano ad essere sviluppati con approfondimento e serietà non meno autorevoli di quelli accademici, ma con il valore aggiunto di testi ideati e scritti con finalità operativa, dove l'approccio teorico a un tema o a un problema sarà sempre accompagnato da una implementazione ulteriore con casi ed esempi, tabelle e schemi, fac-simile e modelli.

Nel ringraziare, dunque, l'amico Michele Tiraboschi, che ho avuto l'onore di affiancare nella prima fase del progetto, per aver voluto affidarmi la direzione editoriale di *ADAPT Professional Series*, vi presento il quarto volume della collana, il primo della nuova fase, che come sette anni fa, forse non a caso, s'inaugura con il tema dell'apprendistato, un istituto sempre in cerca di spinta propulsiva, osservato qui nell'ottica di una raccolta ragionata della prassi amministrativa.

Prefazione

di Michele Tiraboschi

È con piacere che presento il volume Apprendistato e prassi amministrativa: un quadro di sintesi edito da [ADAPT University Press](#) nella rinnovata collana [ADAPT Professional Series](#) che, da questo numero, passa sotto l'autorevole direzione dell'amico Pierluigi Rauseri che ringrazio per la generosa disponibilità con cui ha accettato di proseguire nella non facile costruzione di quell'indispensabile ponte che avvicina la teoria e la pratica del diritto del lavoro. Si tratta infatti di un pregevole esercizio di occupabilità realizzato da Giuseppe Montemarano, un giovane studente foggiano, nel pieno del lockdown e delle incertezze causate dalla pandemia. Invece di farsi vincere dalla paura e dallo sconforto, Giuseppe si è rimboccato le maniche e ha deciso di diventare padrone del proprio destino. Se le opportunità occupazionali sono venute meno, quanto meno ha iniziato a fare chiarezza su chi è e su cosa vuole fare a livello professionale cercando di trasformare un'opportunità quella che oggettivamente è stata una grande penalizzazione per lui come per tantissimi altri giovani.

* * *

Lo scoppio della pandemia ha ulteriormente complicato le già di per sé difficoltose transizioni dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione verso il mondo del lavoro. Un mercato quasi completamente bloccato, anche a causa delle restrizioni adottate per contrastare la diffusione del virus, ha limitato infatti le possibilità di impiego destinate ai giovani, che una volta concluso il loro percorso di studi si sono quindi ritrovati in una sorta di terra di nessuno: il tasso di inattività dei 18-29enni è infatti aumentato, nel secondo trimestre del 2020, di quasi 7 punti percentuali, arrivando a coinvolgerne più di un giovane su due.

ADAPT, con l'aiuto dei suoi Soci e in particolare di Adecco, Gi Group, Lavoro Più, Manpower, Randstad, Synergie, Umana, ha quindi progettato e realizzato un MOOC (*Massive Online Open Course*) completamente gratuito dal titolo “[L'occupabilità ai tempi del Coronavirus](#)”, con l'obiettivo di ingaggiare i giovani in formazione o in uscita dai percorsi di studio e accompagnarli non tanto nella ricerca di un impiego, quanto piuttosto a riscoprire e potenziare la propria occupabilità, fornendogli conoscenze e competenze utili ad orientarsi nel mercato del lavoro italiano: moduli formativi sono stati dedicati alla redazione del curriculum, alle modalità con cui realizzare *applications* e colloqui online, nonché sulle forme contrattuali più diffuse tra i giovani.

Tra i circa 1.000 giovani che hanno frequentato il MOOC c'era anche Giuseppe Montemarano, l'autore di questa pubblicazione. Giovane studente foggiano, al termine del percorso di laurea triennale, avvenuto durante il primo periodo di lockdown, si è ritrovato senza una chiara idea sul proprio futuro. Partecipando alle attività formative

del MOOC si è appassionato al tema dell'apprendistato, tanto da accettare l'invito che gli è stato fatto, ovvero quello di raccoglierne, in maniera ordinata e ragionata, tutta la prassi amministrativa in materia, nell'anno in cui, peraltro, il Ministero del Lavoro ha compiuto i suoi cento anni. In questa attività, è stato seguito e accompagnato da altri giovani ricercatori: Matteo Colombo, Giorgio Impellizzieri, e Giovanni Pigliararmi, che ringrazio per il lavoro svolto.

Obiettivo di questo esercizio non era tanto arrivare ad una pubblicazione a suo nome, che pure rappresenta un elemento di pregio per la sua crescita professionale, ma di sfruttare il tempo a disposizione per mettersi in gioco e cimentarsi in una ricerca, realizzata consultando tutte le fonti che concorrono alla determinazione delle prassi in materia di apprendistato, finalizzata all'acquisizione di un metodo che, auspicabilmente, gli sarà utile lungo tutto l'arco della sua carriera professionale. Un metodo incentrato sulla capacità di ragionare confrontando diversi materiali e offrendo chiavi interpretative chiare ed operative, a beneficio dei lettori di questa raccolta e dei professionisti che la utilizzeranno nella loro quotidianità. Allo stesso tempo, la pubblicazione è anche prova del fatto che, condivisibile o meno, la prassi amministrativa gioca un ruolo fondamentale nell'applicazione quotidiana del diritto del lavoro.

È quindi a Giuseppe, che intanto è entrato a fare parte della Fabbrica dei Talenti di ADAPT, che va il mio e il nostro ringraziamento, per la sua disponibilità, il suo studio e soprattutto per la passione e l'interesse che ha mostrato nell'adesione a questo progetto, qualità che ci auguriamo possano accompagnarlo nel suo percorso di studio e lavoro.

Introduzione

Fin dalle sue origini, l'apprendistato è stato uno strumento utilizzato per accompagnare i giovani all'apprendimento di un mestiere. L'esigenza di combinare la prestazione lavorativa con un'esperienza formativa – attraverso l'integrazione tra studio e lavoro, tra teoria e pratica, tra istruzione e impresa – è ancora ben presente oggi, sia al fine di colmare la distanza sempre maggiore tra mondo dell'istruzione e mondo del lavoro, sia per la necessità di creare nuovi profili professionali che corrispondano alle nuove esigenze del mercato del lavoro.

La storia del contratto di apprendistato, tuttavia, ha certamente trovato numerosi ostacoli durante il suo cammino, tanto da portare il Legislatore a modificare in svariate occasioni il regime legislativo in vigore. Tra le più rilevanti modifiche, rispetto alla legge n. 25/1955, si ricordano la L. n. 196/1997 (c.d. Pacchetto Treu), il d.lgs. n. 276/2003 (c.d. Legge Biagi) e il d.lgs. n. 167/2011 (c.d. TU dell'apprendistato). Ad oggi, il contratto di apprendistato è disciplinato dagli artt. 41-47 del d.lgs. n. 81/2015, il c.d. Jobs Act, la più recente riforma dell'apprendistato.

Le varie discipline che si sono susseguite nel tempo hanno fatto emergere numerose perplessità, sia da un punto di vista interpretativo, sia da un punto di vista applicativo, tanto da contribuire negativamente alla limitata diffusione di questo strumento. Le questioni controverse hanno interessato molteplici tematiche, le quali hanno reso necessario l'intervento interpretativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nonché, per le specifiche competenze istituzionali, degli enti da quest'ultimo vigilati (Inps, Inail, INL). Il sistema dell'apprendistato, infatti, è frutto di una combinazione tra disposizioni di rango diverso: la disciplina di livello nazionale, da cui si deve partire per avere un quadro generale del rapporto; le discipline regionali, che hanno la competenza di regolare i profili formativi delle varie tipologie di apprendistato; e l'autonomia collettiva che, attraverso appositi accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali di categoria, ha la possibilità di intervenire in una serie di materie indicate dal d.lgs. n. 81/2015. È proprio da questa complessità delineata dalla regolazione multilivello che contraddistingue il sistema dell'apprendistato, che spesso si originano dubbi e incertezze applicative in relazione alle varie tematiche descritte in questa pubblicazione.

Se è pur vero che gli strumenti posseduti dalla prassi amministrativa (interpelli, circolari, messaggi, ecc.) non hanno rilevanza esterna poiché vincolano soltanto l'Amministrazione promanante – non costituendo, dunque, “fonte” in senso tecnico del diritto – è altresì evidente che tali atti amministrativi svolgono un ruolo interpretativo ed esplicativo importante nell'applicazione quotidiana del diritto del lavoro, contribuendo a “completare”, di fatto, la disciplina normativa, condizionandone talvolta

anche l'applicazione ai casi concreti, specialmente per quegli strumenti a carattere "rinforzato" (come nel caso delle risposte a interpello, alle quali la legge riconosce una specifica valenza per chi si adegua all'interpello).

Alla luce di ciò, il presente contributo ha l'obiettivo specifico di raccogliere i vari atti amministrativi che nel tempo sono stati emanati in materia di apprendistato e che risultano attualmente operativi, mirando ad una rassegna "ragionata" – non per tipologia di atti, bensì per tematiche affrontate – al fine di fornire al lettore uno strumento che possa utilmente inserirsi a completamento della disciplina attualmente in vigore, offrendo la possibilità di essere a conoscenza delle soluzioni operative e dei principi che nel tempo sono stati enunciati dai vari soggetti amministrativi sul tema.

Requisiti soggettivi (limiti d'età)

Come è noto, l'apprendistato è un contratto specificatamente rivolto alla categoria dei giovani (con la rilevante eccezione dell'apprendistato che ha per destinatari i soggetti che sono fruitori di trattamento di disoccupazione ai sensi dell'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015), proponendosi come canale di ingresso privilegiato al mercato del lavoro e mirando all'alternanza e integrazione tra lavoro e formazione. Lo stesso d.lgs. n. 81/2015, al comma 1 dell'art. 41, esordisce definendo l'apprendistato come un contratto di lavoro finalizzato «alla formazione e alla occupazione dei giovani».

Al fine di individuare la platea dei soggetti che può concludere questo contratto, il legislatore ha circoscritto la categoria dei “giovani”, sancendo i limiti soggettivi e di età per ciascuna tipologia di apprendistato.

1. I limiti di età stabiliti dalla legge

Quanto all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 43, d.lgs. n. 81/2015), il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello), la legge consente a giovani di età compresa tra i 15 e i 25 anni di poter ricorrere a tale tipologia di apprendistato ai fini del conseguimento di un titolo del ciclo di istruzione secondaria superiore e c.d. post-secondaria.

L'apprendistato professionalizzante (c.d. apprendistato di secondo livello), invece, consente di assumere giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (art. 44, d.lgs. n. 81/2015). Sono ammessi contratti anche a favore di giovani di 17 anni, ma solo se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del d.lgs. n. 226/2005. Per tale forma di apprendistato, però, ad eccezione di quanto detto in premessa a riguardo dell'apprendistato come principale strumento di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, è altresì possibile assumere ai sensi dell'art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, prescindendo dai limiti d'età sopramenzionati, i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (soppresse dal 1° gennaio 2017), nonché tutti i percettori di trattamenti di disoccupazione. La *ratio* sottesa a tale previsione, evidentemente, sta nelle potenzialità maggiormente occupazionali insite nel contratto di apprendistato professionalizzante e nell'obiettivo del legislatore di usare tale strumento contrattuale per il reingresso nel mercato del lavoro di soggetti disoccupati anche avanti con l'età ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Si precisa che, come specificato dallo stesso art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, per tale tipologia di assunzione in apprendistato non trova applicazione la facoltà di recesso delle parti al termine del periodo di formazione, con la conseguente applicazione della ordinaria disciplina in materia di licenziamento. Inoltre, la [circ. Inps n. 108/2018](#) ha specificato che il datore di lavoro può instaurare un

Il Ministero del Lavoro, relativamente a questa peculiare tipologia di apprendistato professionalizzante ⁽²⁾, è intervenuto con [interpello n. 21 del 1° agosto 2012](#) per enunciare un principio che tutt'oggi può risultare operativo: nei confronti di lavoratori in mobilità e in disoccupazione che siano in possesso dei requisiti anagrafici per l'instaurazione di qualsiasi tipologia di apprendistato, i datori di lavoro potranno legittimamente scegliere se ricorrere alla normale disciplina dell'apprendistato – con l'applicazione dei relativi sgravi e modalità di recesso al termine del periodo di formazione – o a quella “speciale” delineata dall'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015.

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca (c.d. apprendistato di terzo livello), la platea dei soggetti interessati è quella dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale, integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo (art. 45, d.lgs. n. 81/2015).

Già in seno alla riforma del mercato del lavoro attuata con il d.lgs. n. 276/2003, che ha ridisegnato le tipologie del contratto di apprendistato – allora denominate: apprendistato professionalizzante, apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione – erano stati fissati i medesimi limiti d'età tutt'oggi previsti per l'apprendistato di secondo e terzo livello. Una sottile differenza rispetto ad oggi, invece, si consta nell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (paragonabile all'apprendistato di primo livello in vigore attualmente), ove veniva fissato solamente il limite minimo di età a 15 anni – per poter permettere a quei giovani che acquisiscono la capacità lavorativa alla medesima età di poter terminare il corso di studi obbligatorio anche attraverso l'alternanza scuola-lavoro ([circolare Ministero del Lavoro n. 40/2004](#)) – e non il limite massimo fissato a 25 anni, già previsto dal Testo Unico del 2011 (art. 3, comma 1, d.lgs. 167/2011) ed oggi ancora in vigore in quanto confermato dal d.lgs. n. 81/2015.

2. Il limite massimo di età da considerarsi in misura “piena”

In tale cornice normativa di riferimento, si sono posti i primi dubbi interpretativi in materia di limiti d'età per la corretta instaurazione del contratto di apprendistato.

Difatti, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con la [circolare del 15 luglio 2005, n. 30](#), intervenne per la prima volta a chiarire i dubbi che erano emersi a causa della poca chiarezza delle norme in materia di requisiti soggettivi e, dunque, dei limiti d'età. Anche la giurisprudenza di merito e legittimità si era espressa sul punto: la

rapporto di apprendistato *ex art.* 47, comma 4, soltanto con soggetti già beneficiari di un trattamento di disoccupazione, e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

(2) Tale previsione era già presente nel previgente quadro normativo all'interno del TU del 2011, seppure attivabile soltanto nei confronti di soggetti percettori di indennità di mobilità. Oggi, per effetto del d.lgs. n. 81/2015, si è allargato, anche in via di prassi amministrativa, l'ambito di applicazione anche ai soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

disciplina sebbene apparentemente chiara ed inequivocabile si esponeva a dubbi interpretativi relativi alla possibilità di considerare legittimo il contratto di apprendistato siglato da un ragazzo che avesse già compiuto l'età massima.

In altre parole, ci si chiedeva se dovesse essere preso in considerazione il limite massimo di età indicato dalla normativa per l'instaurazione del rapporto di apprendistato, in misura "piena" (ad esempio, per l'apprendistato professionalizzante, ove è indicato che il limite massimo di età è stabilito a 29 anni, se fosse comunque valido il contratto concluso con l'apprendista con un'età già compiuta di 29 anni) o in misura "limitata" (se, dunque, si sarebbe dovuto considerare il ventinovesimo anno di età come limite massimo, al cui compimento non fosse più possibile instaurare il rapporto). La circolare sopramenzionata stabilì – proprio per l'apprendistato professionalizzante, come nell'esempio – che l'assunzione potesse essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età, cioè fino a 29 anni e 364 giorni. Tale chiarimento da parte del Ministero intervenne a seguito della sentenza della Cassazione n. 10169 del 26 maggio 2004 – richiamata proprio nella circolare n. 30/2015 – ove espressamente venne enunciato il principio per cui «se il computo fissato dalla legge è fatto ad anni, anche colui che ha ventinove anni e qualche mese, ha comunque ventinove anni, restando trascurabili le frazioni di mesi».

Successivamente, lo stesso Dicastero – con [**interpello n. 2702 del 24 marzo 2006**](#) – si è preoccupato di chiarire che il principio sopraenunciato dalla Suprema Corte, sebbene sia stato recepito esplicitamente con riferimento alla tipologia contrattuale dell'apprendistato professionalizzante nella circolare n. 30/2005, sembra potersi adoperare anche in riferimento ad altre tipologie contrattuali la cui attivazione è subordinata a specifici requisiti di età, salvo che la formulazione normativa lo escluda espressamente.

Tali principi risultano ancora oggi perfettamente operativi e applicabili alla normativa vigente. Dunque, la prassi amministrativa prende in considerazione il limite massimo di età indicato dalla normativa per l'instaurazione del rapporto di apprendistato in misura "piena". Cioè, laddove, ad esempio, il limite massimo di età è fissato a 29 anni, è comunque valido il contratto di apprendistato instaurato con il soggetto che ha già compiuto i 29 anni, essendo il giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età il limite massimo per la valida instaurazione del contratto medesimo.

IN PILLOLE

Nella **circolare n. 30/2005**, il Ministero del Lavoro – richiamando quanto già enunciato dalla sentenza n. 10169/2004 della Suprema Corte – stabilisce che il limite di età massimo fissato dalla normativa per la valida instaurazione del contratto di apprendistato di tipo professionalizzante, debba considerarsi in misura "piena". Ciò vuol dire che l'assunzione in apprendistato potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età, cioè fino a 29 anni e 364 giorni. Successivamente, con risposta ad **interpello n. 2702/2006**, lo stesso dicastero afferma che, sebbene la Suprema Corte abbia fatto esplicito riferimento all'apprendistato di secondo livello, lo stesso principio possa essere utilizzato anche in riferimento ai limiti di età fissati per le altre tipologie di apprendistato, salvo che la formulazione normativa lo escluda espressamente.

Quanto alla possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di trattamenti di disoccupazione, ai sensi dell'art.47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, la risposta ad **interpello n. 21/2012** del Ministero del Lavoro stabilisce che nei confronti di lavoratori che siano in possesso dell'età utile sia per l'assunzione ordinaria in apprendistato, sia per l'assunzione riservata ai soggetti con trattamenti di disoccupazione, i datori di lavoro possono liberamente scegliere quale tipo di apprendistato instaurare (con l'applicazione del relativo regime di disciplina).

IN TABELLA	
Circolare Ministero del Lavoro n. 30/2005	Si sottolinea che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i 18 e 29 anni. L'assunzione potrà essere effettuata fino al giorno antecedente al compimento del trentesimo anno di età.
Interpello Ministero del Lavoro n. 2702/2006	L'elemento di novità di questo interpello, rispetto a quanto già enunciato dalla Circolare n. 30/2005, si ritrova nella possibilità annunciata di poter applicare il principio del limite di età in "misura piena", anche con riferimento alle altre tipologie di apprendistato.
Interpello Ministero del Lavoro n. 21/2012	Si stabilisce che nei confronti di lavoratori che siano in possesso dell'età utile sia per l'assunzione ordinaria in apprendistato, sia per l'assunzione speciale per i soggetti con indennità di disoccupazione (ora ex art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015) i datori di lavoro possono liberamente scegliere quale tipo di apprendistato instaurare (con l'applicazione del relativo regime di disciplina).

Cumulo di apprendistato

Con l'espressione «cumulo di apprendistato» si fa riferimento all'instaurazione in successione di più periodi di apprendistato in capo ad uno stesso lavoratore. In altre parole, ci si riferisce alla situazione in cui un lavoratore che abbia già svolto e concluso un periodo di apprendistato venga assunto nuovamente con il medesimo istituto contrattuale, anche presso lo stesso datore di lavoro con cui aveva instaurato il precedente rapporto.

Sulla legittimità del cumulo di periodi di apprendistato, si è espressa ampiamente la dottrina ⁽¹⁾ e, soprattutto, lo stesso Ministero del lavoro che, nel tempo, attraverso plurimi interpelli e circolari, ha definito una regola oramai pacifica.

1. Possibilità di successione e di trasformazione in altre tipologie di apprendistato

Già con [circolare n. 40 del 14 ottobre 2004](#) il Ministero sancisce la possibilità di successione tra diverse tipologie di apprendistato: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione (l'attuale apprendistato di primo livello) e apprendistato professionalizzante. Il Ministero precisa che, «trattandosi di contratti a finalità diverse», il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato anche successivamente ad un contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di formazione.

Occorre precisare, però, che sebbene la prassi amministrativa ammetta pacificamente tale possibilità di cumulo tra apprendistato di primo e di secondo livello, la legge – all'art. 43, comma 9, d.lgs. n. 81/2015 – stabilisce dei limiti di durata ben precisi: «la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 42, comma 5».

Successivamente, con la [circolare n. 2 del 25 gennaio 2006](#) il Ministero conferma la regola delineata già due anni prima, ma questa volta in riferimento all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. In «coerenza con le differenti finalità delle tipologie di apprendistato», si ammetteva la possibilità di assumere come apprendista di terzo livello ⁽²⁾, un giovane che avesse già svolto e

⁽¹⁾ Si veda, ad esempio, M. SQUEGLIA, *Il cumulo dei periodi di apprendistato e il principio di integrazione delle politiche formative*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, 2011.

⁽²⁾ Va segnalato che, con l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma di istruzione superiore è stato espianato dalla tipologia di apprendistato di terzo livello (ora «ridotta» ad apprendistato di alta formazione e ricerca) ed impiantato nella tipologia di apprendistato di primo livello (art. 43).

concluso periodi di apprendistato di primo e di secondo livello. Diventa possibile, dunque, immaginare che un giovane impegnato in un apprendistato professionalizzante possa poi accrescere la sua professionalità, conseguendo anche un titolo di studio; così come si può anche ipotizzare una “filiera” di apprendistato duale, per la quale lo stesso apprendista prosegua il suo percorso di alternanza formativa transitando da un apprendistato di primo livello a uno di terzo livello. In questo caso, però, a differenza di quanto ricordato in caso di cumulo tra apprendistato di primo e secondo livello – dove vengono fissati limiti di durata ben precisi all’art. 43, comma 9, d.lgs. n. 81/2015 – non vi è alcuna indicazione fornita dalla legge.

Tale assenza di indicazione tuttavia ha portato la prassi amministrativa ad esprimersi con [nota n. 1023 del 23 novembre 2020 dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro](#) in senso negativo in merito alla possibilità di “trasformazione” di un contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato di alta formazione e ricerca in quanto «il d.lgs. n. 81/2015 prevede espressamente tale possibilità esclusivamente per l’apprendistato professionalizzante». Al contrario, l’INL – in assenza di esplicite previsioni normative o contrattuali – confermando la regola già delineata dal Ministero del Lavoro, non ravvisa alcuna ragione ostativa alla “successione” di un nuovo contratto di apprendistato, sempre a condizione che il piano formativo sia diverso rispetto a quello già portato a termine, «circostanza certamente ravvisabile laddove il nuovo contratto di apprendistato sia finalizzato ad acquisire un titolo di studio ulteriore rispetto a quello già conseguito anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato di primo livello».

2. L’assunzione in apprendistato di soggetti già impiegati presso la medesima impresa

Sempre nella cornice del vecchio quadro regolatorio delineato dal d.lgs. n. 276/2003, la risposta ad [interpello n. 8 del 2 febbraio 2007](#) ha enunciato un principio che è ancora oggi pienamente operativo in materia di apprendistato professionalizzante. Nell’interpello in questione, si chiedeva al Ministero se fosse possibile per un’azienda assumere con contratto di apprendistato professionalizzante uno o più soggetti che avessero già prestato servizio presso la medesima impresa con rapporti di natura temporanea quale, ad esempio, un contratto a tempo determinato. Il Ministero spiega che «non esiste in effetti alcuna previsione normativa che escluda la possibilità di assumere giovani in apprendistato solo per il fatto di essere già stati in precedenza impiegati o comunque utilizzati dalla stessa impresa», però, precisa che «occorre chiarire la portata di tale affermazione, al fine di non eludere le citate finalità dell’istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi». Dunque, secondo l’interpello n. 8/2007, è assolutamente possibile stipulare contratti di apprendistato di tipo professionalizzante con lavoratori che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa, anche con precedenti rapporti di apprendistato. Nello stesso tempo il Ministero enuncia le condizioni per cui tale fattispecie può essere legittima. Infatti, la Direzione generale per l’Attività Ispettiva del Ministero continua chiarendo che non sussiste alcuna illegittimità laddove il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale. Nel caso in cui, invece, nel contratto di

apprendistato si faccia riferimento alla medesima qualifica professionale già espletata e, dunque, già acquisita dal lavoratore nel rapporto precedente, il Ministero enuncia il principio per cui tale possibilità è ammessa solamente laddove il contratto di apprendistato successivo abbia come oggetto un altro tipo di formazione, magari riferito anche alla medesima qualifica contrattuale, purché idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita. Pertanto, acquisisce fondamentale importanza, ai fini della valutazione circa la legittimità di un contratto di apprendistato stipulato da un lavoratore già impiegato per la stessa qualifica contrattuale, il Piano Formativo Individuale (PFI) dal quale deve emergere un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali già acquisite dal lavoratore.

La legittimità del rapporto, in sintesi, deve essere valutata sulla base del PFI. Non può non segnalarsi, però, che la redazione del PFI, nell'apprendistato di tipo professionalizzante è a carico della sola azienda e, dunque, facilmente suscettibile di alterazione, ossia di inserimento fraudolento di elementi che possano sembrare aggiuntivi e innovativi rispetto alle competenze già acquisite dal lavoratore nel precedente rapporto di lavoro. Tutto ciò andrebbe, evidentemente, a favore di quelle aziende interessate a ricorrere all'istituto soprattutto per motivazioni di natura economica, e cioè per l'abbattimento del costo del lavoro, mettendo in ombra la vera anima portante dell'apprendistato, cioè la formazione del lavoratore.

Ovviamente, nello scenario riprodotto, le discrepanze tra dati formali e dati fattuali potranno essere accertate e, dunque, sanzionate *ex post*, cioè a rapporto già instaurato e a PFI già redatto. Occorre precisare, però, che il Ministero sembra essere ben consapevole di tale rischio, tanto che nelle ultime righe dello stesso interpello suggerisce, al fine di una corretta applicazione di tale criterio, «un opportuno coinvolgimento delle parti sociali finalizzato ad una più puntuale considerazione di quei contenuti formativi diversi ed ulteriori in grado di giustificare sia l'instaurazione del contratto di apprendistato, sia una eventuale diversa rimodulazione della durata dello stesso proprio in considerazione delle preesistenti esperienze del lavoratore».

Infine, a tale valutazione di tipo soggettivo, il Ministero nello stesso interpello ne affianca un'altra di tipo oggettivo, cioè basata sulla durata del precedente rapporto di lavoro, poiché «tale elemento incide inevitabilmente sul bagaglio complessivo delle competenze già acquisite dal lavoratore». Cioè, secondo il Ministero non è ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato da parte di un lavoratore già impiegato in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo, per una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva, svolta in maniera continuativa o frazionata. La *ratio* di tale previsione starebbe nella «necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle esperienze e delle competenze professionali, non abbia a prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato».

Il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 5 del 21 gennaio 2013](#), è ulteriormente intervenuto per confermare i principi già espressi nella sopra descritta risposta ad Interpello n. 8/2007. Il Dicastero, infatti, evidenzia nuovamente il carattere illegittimo di un rapporto di apprendistato instaurato con un lavoratore già in possesso di qualificazione, poiché conseguita durante un rapporto di lavoro precedente. Tale circostanza invaliderebbe il contratto di apprendistato, il quale risulterebbe nullo «per

L'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso». Restano ferme le condizioni di validità già espresse dal citato Interpello: i contratti di apprendistato instaurati con lavoratori che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa – anche con precedenti rapporti di apprendistato –, potranno essere legittimi allorquando il rapporto di lavoro preesistente sia «di durata limitata» e se «nell'ambito del piano formativo individuale sia ravvisabile un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico volto ad un arricchimento complessivo delle competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore».

A ulteriore conferma di quanto affermato dalla prassi ministeriale, il [messaggio Inps n. 4152 del 17 aprile 2014](#), ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla restituzione del contributo addizionale ASpI (da riferirsi ora alla NASpI), stabilendo che la restituzione di detto contributo spetterebbe nel caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato o di successiva riassunzione a tempo indeterminato di un lavoratore a termine nell'arco di 6 mesi dalla cessazione del rapporto temporaneo, ma sarebbe altresì ammissibile qualora la trasformazione o l'assunzione a tempo indeterminato venga effettuata con un rapporto di apprendistato.

3. Quadro riepilogativo

In definitiva, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con gli atti amministrativi sopra menzionati, ammette la possibilità di cumulo tra diversi e successivi rapporti di apprendistato in capo allo stesso lavoratore. Non solo tra contratti di apprendistato disciplinati dalla stessa normativa: infatti, il Dicastero con l'interpello n. 3/2008 ha ammesso la possibilità di cumulo tra periodi di apprendistato di cui alla L. n. 25/1995 e periodi di apprendistato professionalizzante disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003.

Nel caso in cui un soggetto abbia svolto un apprendistato duale di primo livello, nulla può negare la possibilità allo stesso soggetto di stipulare successivamente un contratto di apprendistato di tipo professionalizzante o di alta formazione e ricerca.

Nel caso in cui, invece, il lavoratore abbia avuto in precedenza un rapporto di lavoro – anche già nelle forme dell'apprendistato professionalizzante – la stipula del contratto di apprendistato di secondo livello è sempre ammissibile laddove il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale. È ammissibile a determinate condizioni, invece, laddove nel contratto di apprendistato si faccia riferimento alla medesima qualifica professionale già acquisita dal lavoratore nel contratto precedente. Tali condizioni sono le seguenti:

- a) il nuovo contratto di apprendistato professionalizzante stipulato deve avere come oggetto una formazione di tipo diverso, anche se rientri nella medesima qualifica contrattuale, purché sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita, da valutare nel Piano Formativo Individuale;
- b) il precedente rapporto di lavoro non deve aver avuto una durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva, in maniera continuativa o frazionata. In questo secondo elemento, dunque, il Ministero del Lavoro evidenzia la necessità che il precedente rapporto di lavoro, sotto il profilo dell'acquisizione delle

esperienze e delle competenze professionali, non deve prevalere sull'instaurando rapporto di apprendistato.

IN PILLOLE

Il Ministero del Lavoro con le **circolari nn. 40/2004 e 2/2006** ammette la possibilità di cumulo tra diversi e successivi rapporti di apprendistato in capo allo stesso lavoratore. La possibilità di "trasformazione" da una tipologia all'altra di apprendistato è, invece, ammessa soltanto da apprendistato di primo livello in apprendistato professionalizzante. È quanto dichiarato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con **nota n. 1023/2020**: poiché l'art. 43, comma 9 del d.lgs. n. 81/2015 fissa dei limiti di durata ben precisi solo per l'apprendistato professionalizzante («la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 42, comma 5»), l'INL non ritiene possibile la "trasformazione" di un contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato di alta formazione e ricerca. Al contrario, l'Ispettorato non ravvisa alcuna ragione ostativa alla "successione" tra diverse tipologie di apprendistato. Invero, tale principio era già stato enunciato dal Ministero del Lavoro con **interpello n. 8/2007** e con **circolare n. 5/2013**. Attraverso tale prassi è stato precisato che un rapporto di lavoro preesistente di durata limitata, anche di apprendistato, non pregiudica l'instaurazione di un successivo rapporto formativo, sempre che la qualificazione che si vuol raggiungere con il nuovo contratto non sia già posseduta all'atto dell'instaurazione del rapporto, in quanto, in tal caso «il contratto di apprendistato sarebbe nullo per l'impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze di cui è già in possesso».

IN TABELLA

Circolare Ministero del Lavoro n. 40/2004	Sancisce la possibilità di successione tra diverse tipologie di apprendistato: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di formazione (l'attuale apprendistato di primo livello) e apprendistato professionalizzante.
Circolare Ministero del Lavoro n. 2/2006	Ammette la possibilità di assumere come apprendista di terzo livello un giovane che ha già svolto e concluso periodi di apprendistato di primo e di secondo livello.
Interpello Ministero del Lavoro n. 8/2007	Si individuano le condizioni perché un'azienda possa assumere con contratto di apprendistato professionalizzante uno o più soggetti che abbiano già prestato servizio presso la medesima impresa: i contratti di apprendistato instaurati con lavoratori che hanno già prestato servizio presso la stessa azienda possono essere legittimi se il rapporto di lavoro precedente è stato di durata limitata e a condizione che nel piano formativo individuale vi sia un percorso di natura addestrativa di carattere teorico e pratico effettivamente destinato ad arricchire le competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore.
Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2013	Si evidenzia l'illegittimità di un rapporto di apprendistato instaurato con un lavoratore già in possesso di qualificazione, poiché conseguita durante un rapporto di lavoro precedente.
Messaggio Inps n. 4152/2014	Chiarimenti in merito alla restituzione del contributo addizionale ASpl (ora NASpl). Si stabilisce che la restituzione di detto

	contributo spetterebbe anche qualora la trasformazione o la successiva assunzione a tempo indeterminato venga effettuata con un rapporto di apprendistato.
Nota INL n. 1023/2020	L'INL si pronuncia in senso negativo in merito alla possibilità di "trasformazione" di un contratto di apprendistato di primo livello in apprendistato di alta formazione e ricerca.

Durata

Il contratto di apprendistato – come enunciato dall’art. 41, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 – è un «contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani». Dunque, non si tratta affatto di un contratto a tempo determinato, essendo a termine solo il periodo di “apprendimento”, quello cioè durante il quale si riceve la formazione necessaria al conseguimento della finalità tipica del contratto di apprendistato stipulato. Si può pertanto immaginare che il rapporto di apprendistato sia quel rapporto che si va ad instaurare tra apprendista e datore di lavoro – quest’ultimo obbligato ad impartire la formazione necessaria per il conseguimento di una determinata qualificazione professionale dell’apprendista, oltre ad assicurare l’accesso alla formazione trasversale prevista – nella fase iniziale di un contratto a tempo indeterminato, la cui prosecuzione dopo tale fase, però, è solamente eventuale. Al fine di rendere effettive le finalità formative insite nell’istituto contrattuale dell’apprendistato, ma anche al fine di disincentivare un uso improprio e distorto del contratto in questione – dati anche gli incentivi economici e normativi di cui gode – il legislatore ha dovuto fissare dei limiti legali di durata.

1. Durata minima del rapporto e apprendistato “stagionale”

Innanzitutto, l’art. 42, comma 2, d.lgs. n. 81/2015, fissa la durata minima del rapporto a sei mesi per tutte le tipologie di apprendistato, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva per le attività stagionali o con picchi stagionali.

Proprio in riferimento alle assunzioni di giovani in apprendistato di tipo professionalizzante per lo svolgimento di attività stagionali, sono emersi i primi dubbi interpretativi che hanno reso necessario l’intervento del Ministero del Lavoro.

Infatti, il vecchio quadro regolatorio delineato dal d.lgs. n. 276/2003 non dettava alcuna disciplina espressa per l’apprendistato “stagionale”, ed anzi, stabiliva che la durata del contratto di apprendistato professionalizzante – ai sensi dell’art. 49 comma 3 – non potesse essere inferiore a due anni e superiore a sei.

Alla luce di ciò, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 3769 del 2 maggio 2006](#), deduceva l’impossibilità di utilizzare tale tipologia contrattuale per le assunzioni nell’ambito delle attività a carattere stagionale, perché la naturale breve durata delle attività a carattere stagionale si presentava «incompatibile con il contenuto formativo dell’apprendistato diretto a far conseguire al lavoratore una determinata professionalità e che giustifica la durata minima di due anni del rapporto di lavoro».

Successivamente, il citato art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 venne modificato dal D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008. Tale decreto eliminava il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato di tipo professionalizzante e

rinviava alla contrattazione collettiva la competenza ad individuare percorsi formativi di durata anche inferiori ai due anni, nel rispetto della natura formativa del contratto in questione e in ragione del tipo di qualificazione da conseguire. Pertanto, il Ministero del Lavoro con la [circolare n. 27 del 10 novembre 2008](#) ritornava sull'argomento, chiarendo che, col venir meno del limite legale di durata minima, sarebbe stato dunque possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con i lavoratori impegnati nello svolgimento di attività stagionali. L'interpretazione ministeriale fin qui rappresentata è stata poi recepita a livello legislativo, già a partire dalla disciplina enunciata nel TU del 2011. Infatti, ad oggi è espressamente prevista – agli artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 – la possibilità per la contrattazione collettiva di derogare al limite di durata legale minima di sei mesi previsto dall'art. 42, comma 3 e, dunque, di individuare specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali o in cicli stagionali.

2. I limiti di durata legali

Enunciato il limite minimo di durata del rapporto, il legislatore si preoccupa di fissare ulteriori limiti di durata, diversi in base alle caratteristiche proprie di ciascuna tipologia di apprendistato.

Quanto all'apprendistato di primo livello (c.d. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore), l'art. 43 del d.lgs. n. 81/2015 fissa alcuni parametri massimi a seconda della qualifica o del diploma da conseguire:

- a) durata massima di 3 anni per il conseguimento di una qualifica nei percorsi di istruzione e formazione professionale;
- b) durata massima di 4 anni per il conseguimento di un diploma nei percorsi di istruzione e formazione professionale;
- c) durata massima di 4 anni, a partire dal secondo anno, per il conseguimento di un diploma di scuola secondaria superiore statale.

Ai limiti sopra indicati, il legislatore affianca, però, delle eccezioni:

- per i giovani i qualificati e diplomati nei percorsi di istruzione e formazione professionale in apprendistato, è possibile prorogare di un anno il contratto per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche utili anche per conseguire il certificato di specializzazione tecnica superiore e il diploma di maturità professionale all'esito dell'anno integrativo;
- per i giovani in apprendistato che non hanno concluso positivamente i percorsi di qualifica triennale, di diploma quadriennale, di IFTS, di integrazione per l'ottenimento del diploma di stato, è possibile la proroga di un anno del contratto;
- per i giovani che frequentano l'anno integrativo per il conseguimento del diploma di stato è possibile la stipula di un contratto di durata biennale.

Per quanto riguarda la durata dell'apprendistato duale di terzo livello (c.d. apprendistato di alta formazione e di ricerca) il quarto comma dell'art. 45, d.lgs. n. 81/2015, chiarisce che la regolamentazione e la durata di tale tipologia di apprendistato compete

alle Regioni per i soli profili che attengono alla formazione, sentite le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università e le istituzioni formative coinvolte nei percorsi formativi. Dunque, per l'apprendistato di terzo livello il legislatore nazionale mette nelle mani della legislazione regionale la competenza a disciplinare tale aspetto, con una preventiva fase di confronto con le rappresentanze sindacali.

Infine, per l'apprendistato di secondo livello (c.d. apprendistato professionalizzante) il secondo comma dell'art. 44, d.lgs. n. 81/2015, rimanda alla contrattazione collettiva la definizione della durata del rapporto che non può essere comunque superiore a tre anni «ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento». In questo caso il legislatore fissa un limite legale di durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante, lasciando, tuttavia, alla contrattazione collettiva la libertà di definire entro tale previsione la durata del rapporto, in base alla qualificazione professionale da conseguire.

3. Il limite di durata per l'artigianato

Occorre precisare, però, che il limite di durata massima fissato – in misura maggiore – a cinque anni per il settore dell'artigianato, è stato oggetto di uno specifico interpello posto al Ministero del Lavoro. Infatti, con l'[interpello n. 40 del 26 ottobre 2011](#) si chiedeva se la durata massima di cinque anni, prevista per le figure professionali del settore artigiano, potesse riguardare anche profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti. Il Ministero fornisce una risposta positiva al quesito, poiché – sulla base del previgente dettato normativo ex TU del 2011 ⁽¹⁾ – «il riferimento della norma alle figure professionali dell'artigianato vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani». Pertanto, l'interpello n. 40/2011 restituisce una nozione ampia di tali figure professionali, immaginando – a titolo esemplificativo – la riconducibilità nel campo artigiano e, dunque, la possibile attivazione di contratti di apprendistato per periodi massimi di cinque anni, anche di quei soggetti che «soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza», anche se rientranti nella disciplina dettata da diversi contratti collettivi del Terziario.

⁽¹⁾ Art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011, che così recitava: «gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le 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, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento».

4. La proroga del rapporto in caso di periodi di sospensione

Un'altra questione di fondamentale importanza relativa al tema della durata dell'apprendistato, che ha reso necessario l'intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, riguarda il computo dei periodi di sospensione del rapporto di lavoro (ad esempio, in caso di malattia dell'apprendista) e la conseguente eventuale proroga della durata del contratto di apprendistato.

Occorre anzitutto ricordare che tale possibilità, cioè quella di «prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni» è una delle facoltà rimesse all'intervento regolativo della contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 42, comma 5, lettera g, d.lgs. n. 81/2015. Con [interpello n. 17 del 11 luglio 2007](#) si è chiesto il parere sulla questione circa la possibilità che la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, possa determinare la sospensione e la proroga della durata del rapporto di apprendistato. Il Ministero ricorda che, in ottemperanza al «principio di effettività» (enunciato con la circolare n. 196 del 4 marzo 1959), le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero «ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento». Secondo tale orientamento, dunque, sarà necessario verificare lo svolgimento effettivo delle prestazioni lavorative da parte del dipendente e della corrispondente attività di insegnamento da parte del datore di lavoro e quindi l'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo.

Il Ministero, nello stesso interpello n. 17/2007, richiama anche l'orientamento giurisprudenziale della Suprema Corte (Cass., sez. lav., 12 maggio 2000, n. 6134), il quale rimette preliminarmente in mano alla contrattazione collettiva la fissazione di un periodo congruo per il completo apprendimento dell'allievo che, se raggiunto, fa in modo che non sia necessaria una proroga del contratto di apprendistato. Appare chiaro – anche in ragione di quanto stabilito dal citato art. 42, comma 5, lettera g, d.lgs. n.81/2015 – che solamente laddove la contrattazione collettiva non disciplini espressamente tale aspetto si ritiene di dover continuare a far riferimento alla prassi amministrativa e, dunque, al “principio di effettività” sopra menzionato, considerando “breve” – e, dunque, ininfluenza ai fini della proroga – il periodo di malattia dell'apprendista inferiore al mese.

Tale orientamento amministrativo è stato poi confermato dallo stesso Dicastero con il successivo [interpello n. 34 del 15 ottobre 2010](#). In tale intervento, però, si ritrova un elemento di novità rispetto a quello precedente, poiché il Ministero del Lavoro valuta come necessarie alcune precisazioni riguardo ai periodi di assenza uguali o superiori al mese, da calcolarsi – salvo una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva – anche come sommatoria di brevi periodi. Anche in questo caso il Ministero intende preliminarmente affidare alla contrattazione collettiva il compito di fissare specifici periodi di sospensione del rapporto, al cui raggiungimento sarà necessario prorogare il rapporto medesimo, con uno slittamento di durata pari a quella della sospensione in questione. D'altra parte, analogo slittamento subirà anche la correlata obbligazione contributiva ([Inps, messaggio n. 6827 del 9 marzo 2010](#)). Nel caso in cui, invece, manchi una espressa disciplina contrattuale «la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa medesima, sulla base del richiamato principio di effettività e quindi sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma

formativo». Pertanto, laddove nel caso concreto tale assenza non comprometta il raggiungimento dell'obiettivo formativo – così come individuato dal Piano Formativo Individuale – non sarà necessaria la proroga contrattuale.

IN PILLOLE

Il Ministero del Lavoro con la **circolare n. 27/2008** chiarisce che, col venir meno del limite legale di durata minima del rapporto (ad opera del D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008) stabilito originariamente dall'art. 49, comma 3, d.lgs. n. 276/2003, sarebbe stato possibile instaurare rapporti di apprendistato anche con i lavoratori impegnati nello svolgimento di attività stagionali. Tale interpretazione è stata poi recepita a livello legislativo già dal TU del 2011 e, in seguito, negli attuali artt. 43, comma 8, e 44, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015.

Successivamente, con l'**interpello n. 40/2011** si chiedeva al Ministero se la durata massima di cinque anni, prevista per le figure professionali del settore artigiano, potesse riguardare anche profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti; l'interpello fornisce una risposta positiva al quesito, attribuendo una nozione ampia di tali figure professionali.

Infine, con **interpello n. 17/2007** si è chiesto il parere riguardo al computo dei periodi di sospensione del rapporto di lavoro (ad esempio, in caso di malattia dell'apprendista) e la conseguente eventuale proroga della durata del contratto di apprendistato. Il Ministero ricorda che, in ottemperanza al «principio di effettività», le interruzioni del rapporto inferiori al mese sarebbero «ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato». Tuttavia, l'interpello richiama anche l'orientamento giurisprudenziale che rimette preliminarmente in mano alla contrattazione collettiva la fissazione di un periodo di assenza al cui raggiungimento è necessario prorogare il rapporto, con uno slittamento di durata pari a quella della sospensione considerata. Nel caso in cui, invece, manchi una espressa disciplina contrattuale «la valutazione andrà effettuata caso per caso dall'impresa medesima, sulla base del richiamato principio di effettività e quindi sull'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo».

IN TABELLA

Interpello Ministero del Lavoro n. 3769/2006	Si deduce l'impossibilità di utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni nell'ambito delle attività a carattere stagionale, perché la naturale breve durata delle attività a carattere stagionale si presenta incompatibile con il contenuto formativo dell'apprendistato.
Interpello Ministero del Lavoro n. 17/2007	Si dà soluzione alla questione circa la possibilità che la malattia di breve durata, come evento singolo o come sommatoria di una pluralità di brevi periodi, possa determinare la sospensione e la proroga della durata del rapporto di apprendistato: le interruzioni del rapporto inferiori al mese sono ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, ma spetta alla contrattazione collettiva fissare il periodo di assenza al cui raggiungimento si deve prorogare il rapporto per una durata pari alla sospensione, in assenza di disciplina contrattuale occorre una valutazione caso per caso in base all'effettiva incidenza dell'assenza sul piano formativo.
Circolare Ministero del Lavoro n. 27/2008	Si chiarisce che, col venir meno del limite legale di durata minima del rapporto di apprendistato stabilito originariamente dall'art. 49, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003, sarebbe stato possibile

	instaurare rapporti di apprendistato anche con i lavoratori impegnati nello svolgimento di attività stagionali.
Messaggio Inps n. 6827/2010	Si spiega che in caso di slittamento di durata pari a quella della sospensione del periodo di apprendistato, analogo slittamento subirà anche la correlata obbligazione contributiva.
Interpello Ministero del Lavoro n. 34/2010	Si valutano come necessarie alcune precisazioni riguardo ai periodi di assenza uguali o superiori al mese, da calcolarsi – salvo una diversa indicazione da parte della contrattazione collettiva – anche come sommatoria di brevi periodi.
Interpello Ministero del Lavoro n. 40/2011	Si dà soluzione al quesito se la durata massima di cinque anni, prevista per le figure professionali del settore artigiano, possa riguardare anche profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti, con una risposta affermativa che estende il riferimento normativo a tutti i soggetti che operano nel campo artigiano che non possono limitarsi alle figure individuate dalla contrattazione collettiva del settore artigiano.

Part-time

Tra gli strumenti di flessibilità dell'impiego della manodopera con riferimento all'orario di lavoro, il rapporto di lavoro a tempo parziale (c.d. *part-time*) – la cui disciplina è contenuta all'interno del capo II del d.lgs. n. 81/2015 – è sicuramente da annoverare tra i rapporti di lavoro non standard o, appunto, “flessibili”, maggiormente utilizzati per favorire l'entrata nel mondo del lavoro di soggetti che hanno l'esigenza di conciliare tempi di vita e tempi di impiego lavorativo.

1. Compatibilità tra apprendistato e part-time

In riferimento all'analisi oggetto del presente volume, è possibile affermare che non sussiste alcuna incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato. Tale orientamento amministrativo espresso dal Ministero del Lavoro, è ravvisabile già dalla circolare n. 102 del 26 agosto 1986, poi integralmente confermato dapprima con [circolare n. 46 del 30 aprile 2001](#), nonché in seguito dalla [circolare n. 9 del 18 marzo 2004](#).

Tuttavia, in questi atti ministeriali si precisa che la compatibilità tra il contratto di apprendistato e il regime orario in part-time non ha valenza di carattere generale, ma deve essere esaminata caso per caso, cioè occorre valutare se «la peculiare articolazione dell'orario di lavoro non sia di ostacolo al raggiungimento della finalità tipica di tale contratto», ossia «l'adattamento delle competenze professionali». Dunque, si potrà validamente stipulare un contratto di apprendistato a tempo parziale, ma solo a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro, nel caso concreto, non influisca negativamente sul raggiungimento della finalità tipica del contratto di apprendistato in questione. A riguardo, nella circolare n. 46/2001, nonché nella risposta ad [interpello n. 4 del 18 gennaio 2007](#), il Ministero del Lavoro precisa che gli organi ispettivi saranno chiamati a valutare *ex post* la compatibilità dell'orario ridotto di uno specifico percorso in apprendistato, verificando di volta in volta se, nel caso concreto, l'apprendista part-time sia effettivamente in grado di seguire la formazione e l'addestramento necessari, non essendo in alcun modo ipotizzabile una verifica preventiva circa la compatibilità tra il contenuto formativo e l'orario ridotto.

Successivamente, sempre in relazione all'ammissibilità dell'apprendistato a tempo parziale – ormai pacificamente confermata dagli atti sopra citati – viene chiesto al Ministero:

- a) quale sia l'orario settimanale minimo compatibile con tale tipologia di contratto;
- b) se il numero di ore medie annue dedicate alla formazione debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce i dubbi con la risposta a [interpello n. 7209 del 13 dicembre 2006](#). Quanto al primo quesito, la nuova prassi amministrativa non ravvisa alcun limite minimo di orario settimanale da osservarsi per la stipula del contratto di apprendistato in regime di part-time e ricorda il principio già enunciato dalle circolari sopra richiamate (circ. n. 102/1986, n. 46/2001 e n. 9/2004), ribadendo che occorre valutare caso per caso se «la durata della prestazione lavorativa sia tale da consentire il conseguimento della qualifica professionale».

In relazione al secondo quesito posto, circa la possibilità di riproporzionare il numero di ore medie annue previste per la formazione in ragione della ridotta prestazione lavorativa, l'interpello n. 7209/2006 risponde negativamente: il periodo di attività formativa non può essere riproporzionato in base al minor orario di lavoro svolto dall'apprendista, poiché tale pratica contrasterebbe con il principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, oggi stabilito dall'art. 7 del d.lgs. n. 81/2015.

I principi ministeriali appena richiamati sono stati successivamente confermati dalla [circolare n. 34 del 29 settembre 2010](#).

Inoltre, sul tema, l'allora Direzione territoriale del lavoro di Macerata (con la risposta a quesito n. 15 del 10 febbraio 2012) ha inteso specificare che se la formazione in talune giornate impegna l'apprendista in regime part-time in misura maggiore rispetto all'orario ridotto concordato, il lavoratore ha diritto ad essere retribuito con le maggiorazioni previste.

IN PILLOLE

Il Ministero del Lavoro con le **circolari nn. 46/2001 e 9/2004** spiega che non sussiste alcuna incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato. Tuttavia, si precisa che tale compatibilità non ha valenza di carattere generale: si può validamente stipulare un contratto di apprendistato a tempo parziale a condizione che la riduzione dell'orario di lavoro, nel caso concreto, non influisca negativamente sul raggiungimento della finalità tipica del contratto di apprendistato. Sul punto, la risposta ad **interpello n. 4/2007** precisa che gli organi ispettivi devono valutare caso per caso la compatibilità dell'orario ridotto di uno specifico percorso in apprendistato, verificando se, in concreto, l'apprendista part-time sia effettivamente in grado di seguire la formazione e l'addestramento necessario, non essendo ipotizzabile una verifica *ex ante* circa la compatibilità tra il contenuto formativo e l'orario ridotto.

Il Ministero del Lavoro è ulteriormente intervenuto sul rapporto tra apprendistato e lavoro part-time con **interpello n. 7209/2006**, stabilendo che:

- a) non si ravvisa alcun limite minimo di orario settimanale da osservarsi per la stipula del contratto di apprendistato in regime di part-time;
- b) il periodo di attività formativa non può essere riproporzionato in base al minor orario di lavoro svolto dall'apprendista, poiché ciò contrasterebbe con il principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, stabilito dall'art. 7 del d.lgs. n. 81/2015.

IN TABELLA	
Circolari Ministero del Lavoro n. 46/2001 e 9/2004	Si spiega che non vi è alcuna incompatibilità tra il rapporto a tempo parziale e il contratto di apprendistato.
Interpello Ministero del Lavoro n. 7209/2006	Si risponde al quesito su quale sia l'orario settimanale minimo compatibile con l'apprendistato e se il numero di ore medie annue dedicate alla formazione debba essere riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa: escludendo l'esistenza di un limite minimo di orario settimanale per l'apprendistato part-time e stabilendo che il periodo formativo non può essere riproporzionato.
Interpello Ministero del Lavoro n. 4/2007	Si precisa che gli organi ispettivi saranno chiamati a valutare caso per caso la compatibilità dell'orario ridotto di uno specifico percorso in apprendistato
Circolare Ministero del Lavoro n. 34/2010	Si confermano i principi precedentemente enunciati sulle condizioni di compatibilità tra apprendistato e lavoro a tempo parziale.

Retribuzione

Con l'assunzione attraverso il contratto di apprendistato viene ad instaurarsi un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato. È per questo motivo che bisogna tenere ben distinta tale tipologia contrattuale dai rapporti formativi in assenza di contratto di lavoro, vale a dire dai tirocini di formazione e di orientamento, nei quali la prestazione lavorativa è esclusivamente finalizzata alla formazione del tirocinante, non costituisce rapporto di lavoro e conseguentemente non dà luogo ad alcun obbligo retributivo, bensì ad una mera indennità in relazione all'attività svolta ⁽¹⁾.

Il contratto di apprendistato, dunque, essendo un contratto di lavoro a tutti gli effetti – seppur contraddistinto dalle due finalità tipiche dell'istituto in questione, cioè quella formativa, da un lato, e quella occupazionale, dall'altro – obbliga il datore di lavoro a corrispondere una specifica retribuzione all'apprendista.

1. L'alternatività tra i sistemi di retribuzione

La legge per favorire l'assunzione di apprendisti prevede una serie di incentivi e benefici per i datori di lavoro ⁽²⁾, tra cui spicca senza dubbio quello relativo al trattamento retributivo. Infatti, si prevede che all'apprendista, durante il periodo di formazione, venga erogata una retribuzione inferiore rispetto a quella spettante al lavoratore con il profilo professionale alla cui acquisizione tende il periodo formativo. I meccanismi previsti dalla legge per arrivare a tale risultato sono enunciati dall'art. 42, comma 5, lett. b, d.lgs. n. 81/2015, ove si dà la possibilità alla contrattazione collettiva di stabilire la retribuzione per l'apprendista attraverso la scelta alternativa tra due sistemi di

⁽¹⁾ I tirocini formativi e di orientamento sono stati introdotti dall'art. 18 della l. n. 196/1997. La disciplina effettiva dei tirocini è demandata alla competenza legislativa di ciascuna Regione, nell'osservanza delle linee guida approvate in sede di Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017. I principi guida prevedono l'obbligo di corrispondere al tirocinante l'indennità di partecipazione nella misura minima di 300 euro lordi mensili (salvo la possibilità per le Regioni e le Province autonome di innalzare l'importo minimo da corrispondere al tirocinante). Trattasi di un'indennità per finalità antifraudolente che il datore di lavoro è obbligato a corrispondere a fronte di una partecipazione minima al tirocinio del 70% su base mensile.

⁽²⁾ Oltre agli incentivi economici-retributivi descritti nel testo, il legislatore prevede anche degli incentivi di tipo normativo, fiscale e contributivo. Quanto ai primi, l'art. 47, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, prevede che gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (fatte salve le diverse previsioni stabilite da altre previsioni di legge o dalla stessa contrattazione collettiva). Per quanto riguarda gli incentivi fiscali, si prevede – all'art. 11, comma 1, lett. a, n. 5, d.lgs. n. 446/1997 – che il costo salariale e contributivo degli apprendisti è interamente deducibile dalla base imponibile ai fini dell'IRAP. Per quanto concerne i profili contributivi relativi all'apprendistato, invece, si rinvia a quanto descritto più oltre all'interno del capitolo dedicato.

individuazione della retribuzione: il sistema del sottoinquadramento e il sistema della retribuzione percentualizzata rispetto all'anzianità di servizio.

Il primo – il sistema di sottoinquadramento – prevede la possibilità di inquadrare l'apprendista «fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto». Il sistema di retribuzione percentualizzata, invece, dà la possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista «in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio».

Occorre sottolineare che la contrattazione collettiva ha il compito di scegliere alternativamente tra i due sistemi di individuazione della retribuzione, non essendo assolutamente prevista dalla legge la sovrapposizione tra gli stessi. A questo risultato, però, si è arrivati solamente con l'entrata in vigore del TU sull'apprendistato del 2011, che già prima del d.lgs. n. 81/2015 prevedeva espressamente l'alternatività tra i due metodi (art. 2, lettera c, d.lgs. n. 167/2011). Il vecchio quadro regolatorio delineato dal d.lgs. n. 276/2003, prevedeva all'art. 53 comma 1, il solo meccanismo di sottoinquadramento dell'apprendista e non già anche il meccanismo della gradualità retributiva, il quale era comunque previsto dall'art. 13, comma 1, della L. n. 25/1955, che continuava ad essere pienamente applicabile anche dopo l'entrata in vigore dell'allora “nuova” normativa sull'apprendistato, come confermato dal Ministero del Lavoro con [circolare n. 40 del 14 ottobre 2004](#).

Pertanto, all'interno dell'ordinamento italiano coesistevano due regole diverse, contenute in due leggi diverse, che disciplinavano la retribuzione degli apprendisti. Si poneva di conseguenza la domanda su quale rapporto esistesse tra i due meccanismi, se di alternatività o di cumulabilità.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha cercato di sciogliere i dubbi sulla questione attraverso la propria prassi amministrativa, fornendo però posizioni interpretative non sempre univoche, risolte soltanto con l'intervento del legislatore del 2011. In effetti, con [circolare n. 30 del 15 luglio 2005](#) il Ministero del Lavoro confermava quanto già detto dalla menzionata circolare n. 40/2004 circa la coesistenza e la piena applicabilità dei due meccanismi retributivi. Sulla questione, però, precisava che «unitamente al livello di inquadramento iniziale dell'apprendista, spetta alla contrattazione collettiva nazionale stabilire la progressiva elevazione del livello di inquadramento, con riferimento al maturare dell'anzianità dell'apprendista». La contrattazione collettiva, dunque, veniva incaricata di assicurare una graduale “ascesa” retributiva dell'apprendista, in relazione al maturare della sua anzianità, verso il livello di inquadramento previsto al conseguimento della determinata qualifica a cui era rivolto il periodo formativo. Nulla veniva detto circa la cumulabilità dei due regimi retributivi. Si dovrà attendere la risposta ad [interpello n. 28 del 1° ottobre 2007](#) per avere una prima delucidazione in merito da parte del Ministero del Lavoro. Tra i quesiti dell'interpellante, infatti, figurava proprio quello in merito all'esigenza di specificare il rapporto tra il sistema di sottoinquadramento *ex art.* 53, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003 e il sistema di percentualizzazione della retribuzione di cui all'art. 13, comma 1, della L. n. 25/1955. Cioè si chiedeva se, alla luce della coesistenza tra i due sistemi, potesse essere ipotizzabile, applicando il sistema della percentualizzazione, una retribuzione inferiore a quella derivante dal sistema del sottoinquadramento. Il Ministero dà

risposta negativa al quesito ed enuncia il principio per cui il rapporto tra i due meccanismi retributivi deve essere interpretato in senso di alternatività e non, invece, di cumulatività. A ciò, si aggiungeva che, alla luce del generale principio del *favor prestatoris*, si doveva «concludere per l'applicazione della norma di cui al citato art. 53, comma 1, del d.lgs. n. 276/2003, salvo che, beninteso, dall'applicazione della procedura di percentualizzazione derivi in concreto un trattamento più favorevole per il prestatore».

A distanza di un anno, con la [circolare n. 27 del 10 novembre 2008](#) il Ministero cambiava completamente orientamento sulla questione, fornendo un'interpretazione diametralmente opposta, ammettendo la «possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione con il livello di sottoinquadramento». Il Ministero arriva a tale conclusione, definendo l'art. 53, d.lgs. n. 276/2003 come una norma sull'inquadramento dell'apprendista e, dunque, soltanto indirettamente incidente sulla retribuzione, per tale motivo giunge a dichiarare i due sistemi tra loro cumulabili. Pertanto, la circolare n. 27/2008 conclude spiegando che «l'apprendista potrà ricevere nel corso del rapporto una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, a condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva».

Successivamente, l'entrata in vigore della L. n. 191/2009 (finanziaria 2010) – che introduceva espressamente la previsione del sistema retributivo della percentualizzazione in seno all'art. 53 del d.lgs. n. 276/2003, aggiungendovi il comma 1-*bis* – consacrò definitivamente il sopracitato orientamento ministeriale circa la possibilità di combinazione tra i due sistemi, ponendo, invero, i due sistemi sullo stesso piano.

Soltanto con l'abrogazione della L. n. 25/1955 e con la contestuale entrata in vigore del Testo Unico del 2011 – che assorbiva il quadro normativo già contenuto nel d.lgs. n. 276/2003 come già ricordato – si ritorna ad una disciplina di espressa alternatività tra il sistema di sottoinquadramento e quello di percentualizzazione della retribuzione, così come anche oggi è previsto nel d.lgs. n. 81/2015.

2. Il divieto di retribuzione a cottimo

Un altro tema relativo alla retribuzione degli apprendisti, che ha reso necessario l'intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, riguarda lo storico «divieto di retribuzione a cottimo», oggi previsto dall'art. 42, comma 5, lett. *a*, d.lgs. n. 81/2015, ma storicamente presente nella disciplina dell'apprendistato fin dalle disposizioni contenute nel codice civile (art. 2131).

Di questo si occupa specificamente l'[interpello n. 13 del 1° marzo 2007](#) il quale risponde al quesito relativo alla legittima corresponsione agli apprendisti di una voce retributiva prevista dal contratto collettivo, denominata ancora “utile di cottimo”, priva però di qualsiasi legame con la produttività del singolo, ovvero se essa contrastasse con il divieto di retribuzione a cottimo stabilito dalla legge. L'interpello n. 13/2007 evidenzia la assoluta liceità della voce retributiva in questione e, quindi, la sua compatibilità con l'apprendistato, poiché totalmente sganciata dal risultato produttivo del lavoratore, costituendo, in realtà, una voce retributiva fissa. Nello stesso atto il Ministero conclude ricordando la *ratio* della previsione che stabilisce il divieto di retribuzione a cottimo, cioè quella «di evitare che l'apprendista possa subire un

pregiudizio dall'applicazione di una retribuzione commisurata al risultato, proprio in ragione della minore capacità produttiva dovuta evidentemente ad una minore esperienza di lavoro».

3. Apprendistato duale e retribuzione

È bene precisare che per l'apprendistato duale, sia di primo che di terzo livello – così come indicato dall'art. 43, comma 7, e dall'art. 45, comma 3, d.lgs. n. 81/2015 – le ore di formazione svolte dall'apprendista “a scuola” non sono retribuite, al contrario delle ore di formazione effettuate in azienda che, invece, vengono retribuite al 10% della retribuzione dovuta (salvo che la contrattazione collettiva non disciplini la materia in modo differente), cioè della retribuzione già ridotta per effetto della disciplina comune a tutti i contratti di apprendistato che, come evidenziato, prevede la possibilità del sottoinquadramento (fino a un massimo di due livelli) o della percentualizzazione retributiva. Tale riduzione della retribuzione, così come evidenziato dal Ministero del Lavoro con [interpello n. 22 del 11 agosto 2016](#), viene conseguentemente a incidere anche sul versamento contributivo da parte del datore di lavoro.

Vale a dire che il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro deve essere necessariamente individuato nella retribuzione ulteriormente ridotta per gli apprendistati di primo e di terzo livello, secondo la disciplina legale o in base alle diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento. Per le ore di formazione esterna, invece, essendo il datore di lavoro del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, non è obbligato al versamento contributivo, non potendosi neanche – come evidenziato nello stesso interpello dal Ministero – «ritenere configurabile un diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria».

4. Quadro riepilogativo

In definitiva, il quinto comma dell'art. 42, d.lgs. n. 81/2015 prevede sul tema della retribuzione un divieto e una facoltà, articolata in una duplice alternativa:

- alla *lettera a)* si colloca, infatti, il divieto di retribuzione a cottimo, cioè di corrispondere all'apprendista una retribuzione legata al risultato produttivo del lavoratore, non potendo essere considerate come tali le voci retributive fisse, pur aventi denominazioni che possano astrattamente ricondursi a natura simile (come, ad esempio, nel caso della voce retributiva “utile di cottimo”, cfr. interpello n. 13/2007);
- alla *lettera b)* si disciplina la possibilità per la contrattazione collettiva di scegliere, «in alternativa» – come letteralmente previsto dalla norma – ai fini di individuare e determinare la retribuzione dell'apprendista:

- a) il meccanismo del sottoinquadramento fino a massimo due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti alle mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto di apprendistato;

- b) il meccanismo di percentualizzazione della retribuzione, che prevede la possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

IN PILLOLE

A differenza di quanto previsto nell'odierno quadro normativo, il d.lgs. n. 276/2003 prevedeva nei confronti degli apprendisti l'applicazione del solo meccanismo retributivo del c.d. "sottoinquadramento" e non già anche la "gradualità retributiva", che tuttavia era previsto dalla Legge n. 25/1955 che continuava ad essere pienamente applicabile anche dopo l'entrata in vigore dell'allora "nuova" normativa sull'apprendistato del 2003. In questo senso la conferma da parte del Ministero del Lavoro con **circolare n. 40/2004**. Con **circolare n. 30/2005** il Dicastero è intervenuto successivamente per chiarire il rapporto che intercorreva tra la Legge n. 25/1955 e il d.lgs. n. 276/2003. Con **interpello n. 28/2007** si enuncia il principio per cui il rapporto tra i due meccanismi retributivi deve essere interpretato in senso di alternatività, preservando il trattamento di miglior favore per l'apprendista. Successivamente, con la **circolare n. 27/2008** il Ministero fornisce un'interpretazione diametralmente opposta sulla questione, ammettendo la «possibilità di combinare il sistema della percentualizzazione con il livello di sottoinquadramento». Soltanto con l'entrata in vigore del TU del 2011, così come confermato nel d.lgs. n. 81/2015 oggi in vigore, si demanda espressamente alla contrattazione collettiva il compito di scegliere tra i due sistemi retributivi, entrambi applicabili.

Dello storico «divieto di retribuzione a cottimo», si occupa specificamente **l'interpello n. 13/2007**, con cui il Ministero risponde al quesito circa la legittimità della corresponsione agli apprendisti di una voce retributiva prevista dal contratto collettivo, denominata "utile di cottimo", priva però di qualsiasi legame con la produttività del singolo; si evidenzia la assoluta liceità della voce retributiva in questione e, dunque, la sua compatibilità con l'apprendistato.

Sul tema della retribuzione nei confronti degli apprendisti di primo e di terzo livello, infine, **l'interpello n. 22/2016** stabilisce che il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro deve essere individuato nella retribuzione ulteriormente ridotta per gli apprendistati di primo e di terzo livello, secondo la disciplina legale (minimo 10% della retribuzione determinata con il meccanismo di sottoinquadramento o di gradualità retributiva) o in base alle diverse previsioni del contratto collettivo di riferimento.

IN TABELLA

IN TABELLA	
Circolare Ministero del Lavoro n. 40/2004	Si è chiarito che la L. n. 25/1955 continuava ad essere pienamente applicabile anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003.
Circolare Ministero del Lavoro n. 30/2005	Si incarica la contrattazione collettiva di assicurare una graduale "ascesa" retributiva dell'apprendista, in relazione al maturare della sua anzianità, verso il livello di inquadramento previsto.
Interpello Ministero del Lavoro n. 13/2007	Si evidenzia la legittimità della voce retributiva "utile di cottimo" se priva di qualsiasi legame con la produttività del lavoratore, dunque, compatibile con il divieto di retribuzione a cottimo sancito dalla legge.
Interpello Ministero del Lavoro n. 28/2007	Si dà soluzione al quesito se, alla luce della coesistenza tra i due sistemi di retribuzione, potesse essere ipotizzabile, applicando il sistema della percentualizzazione, una retribuzione inferiore a quella derivante dal sistema del sottoinquadramento, enunciando

Retribuzione

	il principio della alternatività tra i due meccanismi retributivi, preservando il trattamento di miglior favore per l'apprendista.
Circolare Ministero del Lavoro n. 27/2008	Si dichiara la cumulabilità tra i sistemi retributivi del sottoinquadramento e quello della gradualità retributiva.
Interpello n. 22/2016	Si forniscono chiarimenti in merito al calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato di primo livello.

Disciplina dei licenziamenti

Il Capo V del d.lgs. n. 81/2015 – come più volte ricordato – esordisce al primo comma dell’art. 41 definendo il contratto di apprendistato come un «contratto di lavoro a tempo indeterminato». La medesima qualificazione contrattuale era già stata enunciata nel precedente quadro normativo contenuto nel TU dell’apprendistato del 2011 (d.lgs. n. 167/2011) che, a sua volta, aveva recepito in legge l’orientamento espresso ancor prima sia dalla giurisprudenza ⁽¹⁾, sia dalla prassi amministrativa.

1. Il recesso *ad nutum* al termine del periodo formativo e l’applicazione della normativa vigente in tema di licenziamenti

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, invero, già con [interpello n. 79 del 12 novembre 2009](#) si era espresso sulla questione, mettendo fine all’annosa discussione dottrinale circa la qualificazione del contratto di apprendistato ⁽²⁾, ritenendo possibile qualificarlo come un «contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell’addestramento».

Il Ministero giustifica tale presa di posizione proprio facendo leva sulla disciplina del recesso *ad nutum* esercitabile dal datore di lavoro al termine del periodo formativo – oggi prevista dall’art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015 – dal momento che allo scadere del periodo di apprendistato «non sussistendo più materia di addestramento professionale, è raggiunto l’obiettivo formativo e il datore di lavoro può recedere dal rapporto, ai sensi dell’art. 2118 c.c.; ove, invece, tale recesso non intervenga, il rapporto di lavoro prosegue, a tempo indeterminato, caratterizzato esclusivamente dallo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione». Si ammette, dunque, che la durata massima del contratto attiene esclusivamente alla componente formativa, la quale è inserita nella fase iniziale di un contratto a tempo indeterminato, la cui prosecuzione dopo tale fase rimane solamente eventuale ed è strettamente correlata alla possibilità che, in concreto, non venga esercitata da nessuna delle due parti la facoltà di recedere al termine del periodo formativo che caratterizza questa particolare fattispecie contrattuale ⁽³⁾. Sul punto il Ministero del Lavoro con [nota n. 25014 del 13 luglio 2012](#) ha

(1) Parlano espressamente di natura a tempo indeterminato: Trib. Torino 13 aprile 2005; Trib. Trapani 20 marzo 2009; Pret. Milano 21 marzo 1988. *Contra*, Trib. Ascoli Piceno 2 ottobre 2007.

(2) Per un approfondimento sul tema si rinvia a M. TIRABOSCHI, *Definizioni e tipologie*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., parte II, art. 1.

(3) Si evidenzia che nei confronti dei soggetti percettori di indennità di mobilità o di trattamenti di disoccupazione assunti in apprendistato, senza limiti di età, ai sensi dell’art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, non trova applicazione il principio della libera recedibilità dal contratto con preavviso, in

ulteriormente precisato che «la durata del contratto di apprendistato è, in generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa»; da ciò ne consegue che qualora gli obblighi formativi siano raggiunti prima dei termini fissati nel contratto, «venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto, l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro».

Dalla qualificazione del contratto di apprendistato come contratto di lavoro a tempo indeterminato discende l'applicazione della normativa vigente in tema di licenziamenti individuali e collettivi, così come previsto dall'art. 42, comma 3, d.lgs. n. 81/2015. Dunque, anche per gli apprendisti si applicheranno le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo: da ciò deriva, altresì, la possibilità di recedere dal rapporto di lavoro anche durante la fase formativa, ma solo qualora il recesso avvenga per giusta causa o per giustificato motivo (sia oggettivo, che soggettivo). Tale previsione, già prevista dal TU del 2011, era stata preceduta dall'interpello n. 79/2009 sopra menzionato. In questo atto il Ministero precisa, però, che il mancato superamento della c.d. “prova d'arte” non costituisce legittima causa di licenziamento all'interno del periodo formativo, «dovendo proseguire il rapporto, sotto il profilo causale dell'addestramento teorico-pratico, fino al termine stabilito».

Nello stesso art. 42, comma 3, d.lgs. n. 81/2015 citato, inoltre, si evidenzia che nell'apprendistato di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa. Si è voluto, dunque, recepire legislativamente – allargando il precetto normativo al più generale «mancato raggiungimento degli obiettivi formativi» e alleviando il motivo del licenziamento al «giustificato motivo» – ciò che già con [interpello n. 7209 del 13 dicembre 2006](#) era stato chiarito dal Ministero del Lavoro, in riferimento, però, alla intenzionale interruzione della frequenza ai corsi formativi previsti da parte dell'apprendista minore. L'interpello n. 7209/2006, infatti, aveva chiarito che «nel caso in cui, nel corso del rapporto di lavoro, si verifichi l'interruzione della frequenza dei moduli formativi, nonostante l'espresso richiamo del datore di lavoro al proseguimento degli stessi, potrà considerarsi irrimediabilmente leso il rapporto di fiducia tra le parti contrattuali e, conseguentemente, procedersi al licenziamento per giusta causa dell'apprendista».

Poco più tardi, il Ministero del Lavoro, con [circolare n. 2 del 25 gennaio 2006](#), ha voluto precisare – riferendosi all'allora vigente “apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione” disciplinato dall'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003 – che in caso di recesso anticipato per giusta causa o giustificato motivo l'apprendista ha diritto alla verifica, al riconoscimento e alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti, nonché alla verbalizzazione sul libretto formativo dei crediti formativi maturati, affinché possano essere utilizzati nell'attivazione

deroga all'art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015; l'art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015, stabilisce tale previsione derogatoria, confermando la piena applicazione delle disposizioni sui licenziamenti individuali ai lavoratori con indennità di disoccupazione assunti come apprendisti; cfr. P. RAUSEI in *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, Ipsoa WKI, 2017, p. 176.

di successivi, compatibili, percorsi formativi. Il principio può ritenersi perfettamente operativo per l'apprendistato duale, sia di primo che di terzo livello, anche alla luce del vigente quadro normativo.

2. Il divieto di licenziamento durante i periodi protetti

Altra questione relativa al recesso dal rapporto di apprendistato, che ha reso necessario l'intervento interpretativo del Ministero del Lavoro, mediante [interpello n. 16 del 14 giugno 2012](#), riguarda l'eventuale possibilità di poter recedere dal contratto nel caso in cui l'apprendista si trovi in una delle ipotesi previste dall'art. 35 del d.lgs. n. 198/2006 e dell'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001 (divieto di licenziamento per causa di matrimonio o maternità) ovvero in un periodo di assenza temporanea per una delle cause previste e tutelate dall'ordinamento generale (malattia, infortunio, congedo parentale ecc.). Il Ministero risponde negativamente al quesito: anche per gli apprendisti valgono sia le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio, nonché tutte le eventuali cause di nullità del licenziamento.

L'interpello n. 16/2012, tuttavia, precisa che «al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro può legittimamente esercitare il diritto di recesso».

IN PILLOLE

Il Ministero del Lavoro con [interpello n. 79/2009](#) mette fine all'annosa discussione dottrinale circa la qualificazione del contratto di apprendistato, ritenendo possibile qualificarlo come un «contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento». Si ammette, dunque, che la durata massima del contratto attiene esclusivamente alla componente formativa, la quale è inserita nella fase iniziale di un contratto a tempo indeterminato, la cui prosecuzione rimane solamente eventuale ed è strettamente correlata alla possibilità che, in concreto, non venga esercitata da nessuna delle due parti la facoltà di recedere al termine del periodo formativo.

Lo stesso Ministero del Lavoro, inoltre, con [nota n. 25014/2012](#) ha ulteriormente precisato che «la durata del contratto di apprendistato è, in generale, da riferirsi sempre alla durata della sua componente formativa»; da ciò consegue che qualora gli obblighi formativi siano raggiunti prima dei termini fissati nel contratto, «venendo meno con la formazione una componente causale e sostanziale dell'istituto», l'apprendistato si intende portato a buon fine e da quel momento decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.

Sul tema dei licenziamenti è poi intervenuta la [circolare n. 2/2006](#) stabilendo che, in caso di recesso anticipato per giusta causa o giustificato motivo, l'apprendista ha diritto alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti, nonché alla verbalizzazione sul libretto formativo dei crediti formativi maturati, affinché possano essere utilizzati nell'attivazione di successivi percorsi formativi.

In ultimo, la risposta ad [interpello n. 16/2012](#), chiarisce che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio, nonché tutte le eventuali cause di nullità del licenziamento.

IN TABELLA	
Circolare Ministero del Lavoro n. 2/2006	Si spiega che in caso di recesso anticipato per giusta causa o giustificato motivo l'apprendista ha diritto alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti.
Interpello Ministero del Lavoro n. 79/2009	Il contratto di apprendistato viene espressamente qualificato come contratto di lavoro a tempo indeterminato.
Nota Ministero del Lavoro n. 25014/2012	Si chiarisce che nel momento in cui gli obblighi formativi sono raggiunti l'apprendistato si intende portato a buon fine e decorrono per l'apprendista e per l'azienda i termini di preavviso per il recesso o per la prosecuzione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro.
Interpello Ministero del Lavoro n. 16/2012	Viene chiarito che anche per gli apprendisti valgono le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio, nonché tutte le eventuali cause di nullità del licenziamento.

Stabilizzazione

La storia e l'evoluzione del contratto di apprendistato nell'ordinamento italiano è stata segnata dall'ambivalenza delle due finalità che si sono più volte sottolineate: quella formativa e quella occupazionale in favore dei giovani.

Il legislatore del 2015 ha voluto mantenere l'articolazione dell'apprendistato in sotto-tipi, ognuno caratterizzato dal diverso percorso formativo, dando maggiore risalto alla vocazione occupazionale nell'apprendistato professionalizzante (c.d. apprendistato di secondo livello) e accentuando, viceversa, l'anima formativa nell'apprendistato di primo e di terzo livello che, insieme, «integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro» (art. 41, comma 3, d.lgs. n. 81/2015).

1. La prassi amministrativa sui vincoli di stabilizzazione

Indubbiamente funzionale alla maggiore finalità occupazionale che contraddistingue l'apprendistato di secondo livello è l'onere di stabilizzazione – previsto dall'ottavo comma dell'art. 42 – posto a carico dei datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti e che vogliano assumere nuovi apprendisti mediante contratto di apprendistato di tipo professionalizzante.

Tale vincolo di stabilizzazione è stato oggetto di numerose modifiche dal momento del suo primo recepimento legislativo ad opera del TU del 2011 ⁽¹⁾.

Attualmente il d.lgs. n. 81/2015 prevede che l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di tipo professionalizzante sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al termine del periodo formativo, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, nei trentasei mesi precedenti

(1) Originariamente, il d.lgs. n. 167/2011, all'art. 2, comma 1, lett. i, si limitava ad incaricare la contrattazione collettiva di prevedere dette clausole di stabilizzazione, contenenti forme e modalità per la conferma in servizio degli apprendisti al termine del percorso formativo, cui subordinare la possibilità di ulteriori assunzioni in apprendistato. Con tale disposizione il legislatore si era limitato esclusivamente a recepire in norma di legge l'esperienza della contrattazione collettiva che, già prima del recepimento legislativo, prevedeva di frequente il rispetto di tali clausole. D'altra parte, come rilevato nel testo, molteplici furono le modifiche introdotte nell'arco di appena tre anni: così la l. n. 92/2012 che aggiunse il comma 3-*bis* e il comma 3-*ter* al TU del 2011, inizialmente prevedeva che l'assunzione di nuovi apprendisti (non solo di tipo professionalizzante) fosse subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% di tutti gli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro che occupava alle proprie dipendenze un numero di lavoratori di minimo 10 unità. Successivamente, il d.l. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla l. 16 maggio 2014, n. 78, ha modificato il comma 3-*bis*, prevedendo l'applicazione di detto limite ai datori di lavoro che occupassero almeno cinquanta dipendenti e abbassando la soglia di stabilizzazione degli apprendisti assunti in precedenza al 20%.

la nuova assunzione, escludendosi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa (art. 42, comma 8). Qualora non siano rispettate tali clausole di stabilizzazione, è comunque ammessa la possibilità di assumere un ulteriore apprendista, rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma. Gli apprendisti assunti in violazione di detti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato a partire dalla data di costituzione del rapporto.

Relativamente a quest'ultimo aspetto sanzionatorio, occorre evidenziare che il Ministero del Lavoro con [circolare n. 5 del 21 gennaio 2013](#) ha voluto precisare la portata di detta previsione, chiarendo che «il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a scadenza nessun apprendistato, non è evidentemente soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico». Pertanto, la norma introduce tali oneri di stabilizzazione solo per i datori di lavoro che precedentemente abbiano attivato contratti di apprendistato e vogliano procedere all'assunzione di nuovi apprendisti.

Occorre evidenziare, inoltre, che tali clausole di stabilizzazione – a partire dalla disciplina introdotta dal legislatore delegato del 2015 – riguardano in via principale le assunzioni di apprendisti di secondo livello.

D'altra parte, va sottolineato che il legislatore, però, lascia spazio alla possibilità che la contrattazione collettiva nazionale deroghi alla legge, non solo individuando percentuali di stabilizzazione differenti, ma anche estendendo tali vincoli alle altre tipologie di apprendistato, ovvero a datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di lavoratori inferiori alle 50 unità ⁽²⁾.

Tuttavia, proprio su quest'ultimo aspetto – cioè sulla possibilità che la contrattazione collettiva possa estendere il campo di applicazione di detti oneri anche ai datori di lavoro che occupino meno di 50 lavoratori nell'impresa – si è registrato, nel tempo, un notevole cambio di rotta interpretativo da parte del Ministero del Lavoro, di cui è bene sinteticamente raccontare. Inizialmente, infatti, la [circolare n. 18 del 18 luglio 2012](#) – nella cornice del precedente quadro normativo delineato dal TU 2011, così come modificato con l'aggiunta del comma 3-*bis* e del comma 3-*ter* all'art. 2, ad opera della L. n. 92/2012 – aveva inteso chiarire quale fosse il rapporto intercorrente tra i limiti di stabilizzazione legali e i limiti di natura contrattuali eventualmente accordati dalle parti sociali. Il Ministero spiegò che il contratto collettivo avrebbe potuto estendere il campo di applicazione degli oneri di stabilizzazione anche a datori di lavoro che occupavano un numero di dipendenti inferiori alla soglia stabilita dalla legge, precisando che, alla stessa stregua di un eventuale violazione ad opera di un datore di lavoro che avesse i requisiti legalmente stabiliti, anche la violazione dei limiti ad opera del soggetto diversamente individuato dal contratto collettivo, avrebbe comunque determinato la “trasformazione” del rapporto di apprendistato, in “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

(2) Sul punto specificamente l'*incipit* dell'art. 42, comma 8, d.lgs. n. 81/2015 prevede espressamente che: «ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma [...]».

L'orientamento appena richiamato, invero, è stato poi confermato dalla sopra richiamata circolare del Ministero del Lavoro n. 5/2013.

Successivamente, però, alla luce delle modifiche in materia effettuate dal legislatore nel 2014 (D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 78/2014), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con [circolare n. 18 del 30 luglio 2014](#) cambia completamente orientamento sulla questione, enunciando il principio per cui le parti sociali potranno certamente derogare ai limiti stabiliti dalla legge, estendendo le clausole di stabilizzazione anche a datori di lavoro che occupino un numero di dipendenti inferiori alle 50 unità, ma soltanto per i datori di lavoro che si trovino all'interno dell'ambito di applicazione previsto dalla legge – cioè coloro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 lavoratori – la violazione di detti limiti comporterà la sanzione legalmente prevista. Pertanto, secondo il Ministero «per i datori che occupano sino a 49 dipendenti la violazione di eventuali clausole di stabilizzazione previste dai contratti collettivi, anche già vigenti, non potrà evidentemente avere il medesimo effetto trasformativo».

2. Oneri di stabilizzazione e attività a carattere stagionale

Infine, un'altra questione, che ha richiesto l'intervento chiarificatore del Ministero del Lavoro, è quella relativa all'eventuale compatibilità tra la disposizione che dà la possibilità alla contrattazione collettiva di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività a carattere stagionale o in cicli stagionali – oggi prevista all'art. 43, comma 8, e all'art. 44, comma 5, d.lgs. n. 81/2015 – e la disposizione sugli oneri di stabilizzazione.

Il Ministero, con [interpello n. 5 del 5 febbraio 2013](#), chiarisce che sulla base della particolarità della normativa in questione – la quale assegna alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando alla qualificazione del contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato –, ma anche «tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla stabilizzazione degli apprendisti», si deve ritenere che i vincoli di stabilizzazione non possano applicarsi anche nell'ambito delle attività stagionali.

In tal caso, però, il Ministero continua precisando che con riferimento «ai lavoratori apprendisti potranno invece trovare applicazione le discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro».

IN PILLOLE

Funzionale alla maggiore finalità occupazionale che contraddistingue l'apprendistato di secondo livello è l'onere di stabilizzazione posto a carico dei datori di lavoro che occupino almeno 50 dipendenti e che vogliano assumere nuovi apprendisti mediante contratto di apprendistato di tipo professionalizzante (art. 42, comma 8, d.lgs. n. 81/2015). Gli apprendisti assunti in

violazione di detti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato a partire dalla data di costituzione del rapporto.

Il Ministero del Lavoro con **circolare n. 5/2013** è intervenuto per precisare che tali oneri di stabilizzazione si applicano solo ai datori di lavoro che precedentemente abbiano attivato contratti di apprendistato e vogliano procedere all'assunzione di nuovi apprendisti, non per quelli che non abbiano «stabilizzato alcun lavoratore o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a scadenza nessun apprendista».

La contrattazione collettiva nazionale può derogare alla legge, non solo individuando percentuali di stabilizzazione differenti, ma astrattamente anche estendendo tali vincoli alle altre tipologie di apprendistato, ovvero a datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di lavoratori inferiori alle 50 unità; su quest'ultimo aspetto si è registrato, nel tempo, un notevole cambio di rotta interpretativo da parte del Ministero del Lavoro:

a) la **circolare n. 18/2012** inizialmente stabilì che il contratto collettivo avrebbe potuto estendere il campo di applicazione degli oneri di stabilizzazione anche a datori di lavoro che occupavano un numero di dipendenti inferiori alla soglia stabilita dalla legge, precisando che anche la violazione dei limiti ad opera del soggetto diversamente individuato dal contratto collettivo, avrebbe comunque determinato la “trasformazione” del rapporto di apprendistato, in “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

b) con **circolare n. 18/2014** cambia completamente l'orientamento ministeriale sulla questione, sancendo che soltanto per i datori di lavoro che si trovino all'interno dell'ambito di applicazione previsto dalla legge – cioè coloro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 lavoratori – la violazione di detti limiti comporterà la sanzione legalmente prevista (cioè la “trasformazione” del rapporto), e non, dunque, per i datori di lavoro all'interno dell'ambito di applicazione stabilito dalla contrattazione collettiva.

Sul tema dei vincoli di stabilizzazione, il Ministero è intervenuto, altresì, con **interpello n. 5/2013**, chiarendo che sulla base della particolarità della normativa in questione – la quale assegna alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale proprio in ragione delle particolarità del settore, addirittura derogando alla qualificazione del contratto di apprendistato come contratto a tempo indeterminato –, ma anche «tenendo conto della evidente incompatibilità di tale disciplina con le previsioni di ordine generale sulla stabilizzazione degli apprendisti», si deve ritenere che i vincoli di stabilizzazione non possano applicarsi anche nell'ambito delle attività stagionali.

IN TABELLA

Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2012	Si stabilisce che anche la violazione dei limiti diversamente individuati dal CCNL, quanto ad ambito di applicazione, avrebbe comunque determinato la “trasformazione” del rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato.
Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2013	Si precisa che gli oneri di stabilizzazione si applicano solo ai datori di lavoro che precedentemente hanno attivato contratti di apprendistato e vogliono procedere ad assumere nuovi apprendisti.
Interpello Ministero del Lavoro n. 5/2013	Viene chiarito che i vincoli di stabilizzazione non si applicano nell'ambito delle attività stagionali.
Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014	Si stabilisce che la sanzione prevista per la violazione dei vincoli di stabilizzazione opera soltanto per i datori di lavoro che si trovano all'interno dell'ambito di applicazione previsto dalla legge.

Instaurazione del rapporto

1. I tetti di contingentamento

Funzionali alla finalità formativa dell'istituto contrattuale in analisi sono i limiti quantitativi (i c.d. tetti di contingentamento) previsti dall'art. 42, comma 7, d.lgs. n. 81/2015, dal cui rispetto il legislatore fa discendere la corretta instaurazione del rapporto di apprendistato.

Il comma citato prevede che il datore di lavoro nell'assunzione degli apprendisti deve assicurare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Tale rapporto, inoltre, non può superare il 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, laddove il datore di lavoro occupi un numero di addetti inferiore a dieci unità; mentre i datori che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o che comunque ne abbiano in numero inferiore a tre, possono assumere fino a tre apprendisti.

D'altronde, la norma precisa che ai fini del rispetto del contingente si prendono in considerazione anche gli apprendisti in somministrazione.

Inoltre, anche nel d.lgs. n. 81/2015 (come nel precedente quadro regolatorio) viene ribadita la non applicabilità dei limiti anzidetti al settore artigiano, per il quale trovano applicazione le norme di miglior favore previste all'art. 4 della L. n. 443/1985, come era stato già confermato dalla [lettera circolare n. 5/26334/70/APPR del 27 aprile 2001](#) del Ministero del Lavoro, ove si è spiegato che la *ratio* di tale scelta legislativa è da ritrovare nella capacità occupazionale e formativa del settore artigianato stesso che, tradizionalmente anche in raffronto con gli altri settori, ha svolto incisiva funzione di qualificazione professionale dei giovani.

È bene ricordare che i limiti quantitativi sopra citati erano in parte già previsti dal vecchio d.lgs. n. 276/2003, che aveva introdotto la disciplina ancora vigente per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori specializzati o qualificati inferiore a tre e aveva riconfermato il limite di contingentamento del 100% delle maestranze specializzate o qualificate, già previsto addirittura dalla L. n. 25/1955 e che, dunque, ancora oggi costituisce un cardine della disciplina dell'istituto contrattuale in esame.

I limiti in questione sono diretti a scongiurare il rischio che in una azienda possa crearsi un problema di sovrabbondanza di apprendisti assunti, che quindi farebbe venir meno la possibilità di garantire una concreta ed effettiva esperienza formativa per il singolo apprendista, il quale, non possedendo le capacità e le competenze necessarie per svolgere la mansione in piena autonomia, deve essere adeguatamente seguito durante tutto il percorso formativo, al fine di acquisire una determinata professionalità.

Successivamente il legislatore del 2012 – con l'art. 1, comma 16, lett. c, della L. n. 92/2012 – introdusse nel corpo del d.lgs. n. 167/2011 il limite del rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate o qualificate, ancora oggi previsto per i datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti non inferiore alle 10 unità.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con [circolare n. 5 del 21 gennaio 2013](#) ha inteso fornire ulteriori spiegazioni in relazione a quest'ultima modifica legislativa che, essendo ancora presente nell'attuale quadro normativo, costituisce il principio generale dei limiti quantitativi in analisi. Con questo atto il Ministero anzitutto intende fornire un esempio che possa, in concreto, far intendere quale sia l'effettiva portata normativa del rapporto da rispettare, al fine di non violare il nuovo limite: «qualora il datore di lavoro possa disporre, ad esempio, di 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza per ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è dunque possibile assumere 3 apprendisti ($10/2 \times 3 = 15$)».

Nella stessa Circolare n. 5/2013, inoltre, il Ministero fornisce spiegazioni in merito agli aspetti sanzionatori, chiarendo che qualora il personale ispettivo riscontri una violazione dei citati limiti quantitativi, deve provvedere a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione degli stessi limiti a dei “normali” rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La circolare ministeriale da ultimo citata, peraltro, continua spiegando che «la trasformazione dei rapporti tuttavia, atteso che il contratto di apprendistato è già un contratto di natura subordinata a tempo indeterminato, operativamente darà luogo ad azioni di recupero contributivo (senza tuttavia l'applicazione della sanzione di cui all'art. 47, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 ricollegabile esclusivamente ad un inadempimento sul piano formativo) e alla impossibilità, da parte del datore di lavoro, di recedere dal rapporto senza giusta causa o giustificato motivo al termine del periodo formativo». Inoltre, in tale ipotesi verranno meno anche i benefici di carattere normativo concessi in relazione al rapporto di apprendistato tra i quali, oltre al non computo del lavoratore nell'organico aziendale (art. 47, comma 3, d.lgs. n. 81/2015), anche il sottoinquadramento dello stesso o la percentualizzazione della retribuzione (art. 42, comma 5, lett. c, d.lgs. n. 81/2015).

1.1. Le maestranze specializzate e qualificate

Per quanto riguarda le «maestranze specializzate e qualificate», ossia le figure professionali già formate, che costituiscono un limite per l'assunzione di apprendisti, sono riferite – come esplicitamente previsto dal tenore letterale della norma in analisi – al datore di lavoro e non all'azienda ⁽¹⁾.

Tale impostazione è stata confermata dalla risposta del Ministero del Lavoro ad [interpello n. 11 del 2 aprile 2010](#), ove si è chiesto se il numero massimo di apprendisti da assumere potesse essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate

⁽¹⁾ Come invece regolamentava la previgente disciplina contenuta nell'art. 2, comma 3, della l. 19 gennaio 1955, n. 25, come modificato dall'art. 1, della l. 2 aprile 1968, n. 424. Già a partire dal d.lgs. n. 276/2003 le maestranze specializzate e qualificate si riferiscono al datore di lavoro («in servizio presso il medesimo datore di lavoro»).

e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento, funzionale e produttivo.

Il Ministero rispose affermativamente al quesito, poiché nell'ipotesi in esame tale necessità sembra essere garantita, seppur a fronte di soggetti giuridici diversi, dall'identico assetto proprietario e dallo stretto legame funzionale, organizzativo e commerciale tra le imprese in questione che, dunque, consente di computare nelle maestranze specializzate e qualificate tutti quei «lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive o sedi diverse da quelle in cui opera l'apprendista».

Tale impostazione, oltre ad essere perfettamente in linea con il dettato normativo ancora oggi previsto, appare conforme anche con le modalità di erogazione della formazione a distanza che – come chiarito già dalla [circolare n. 40 del 14 ottobre 2004](#) dello stesso Dicastero – può essere impartita anche attraverso strumenti di *e-learning*. Inoltre, sempre ai fini del calcolo della percentuale da rispettare, propedeutica per la regolare instaurazione del rapporto di apprendistato, occorre evidenziare che tra le maestranze specializzate e qualificate vanno ricompresi anche i soci lavoratori di società di persone. È stato lo stesso Ministero del Lavoro con [interpello n. 4584 del 10 ottobre 2006](#) a dettare tale orientamento amministrativo, prevedendo che i lavoratori in questione possano essere assimilati ai lavoratori dipendenti qualificati e specializzati, se e in quanto effettivamente e stabilmente inseriti e occupati nello svolgimento dell'attività lavorativa aziendale e in possesso delle relative qualità e competenze professionali.

Il medesimo principio è altresì valido per i soci lavoratori di cooperativa che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato ulteriore a quello associativo. I medesimi soggetti, inoltre, così come espresso dalla [lettera circolare del 22 gennaio 2001](#), potranno anche essere assunti mediante contratto di apprendistato, ma solo nell'ipotesi in cui «siano chiamati a svolgere prestazioni difforni dall'oggetto societario».

2. Le professioni compatibili con l'apprendistato

Un'altra questione che ha interessato la prassi ministeriale sull'ampio tema dell'instaurazione del rapporto di apprendistato è la corretta individuazione delle singole “professioni” che possono essere considerate come destinatarie di questa peculiare tipologia contrattuale.

Il Ministero del Lavoro mediante una ormai datata [circolare n. 5/25888/90/APPR del 16 marzo 1999](#) emanò un principio ancora oggi pienamente applicabile, per cui il contratto di apprendistato non può essere regolarmente attivato per quelle professioni sanitarie «che necessitano di speciali abilitazioni inclusive di tirocinio tecnico-pratico oltre che dell'acquisizione controllata di particolari conoscenze nonché della relativa iscrizione all'albo professionale».

Quanto, invece, ai docenti scolastici, con risposta ministeriale ad [interpello n. 38 del 5 ottobre 2010](#) si afferma il principio per cui i gestori di istituzioni scolastiche paritarie possono legittimamente assumere tali soggetti con contratto di apprendistato professionalizzante, seppur già in possesso del titolo di abilitazione all'insegnamento. Il Ministero considera ammissibile tale ipotesi, ma soltanto a condizione che il piano formativo individuale vada ad individuare percorsi formativi ed uno sviluppo di

competenze diverse ed ulteriori, anche di tipo integrativo, rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione.

Quest'ultima impostazione, inoltre, appare perfettamente in linea con la previsione dettata, in tema di apprendistato professionalizzante, all'art. 44, comma 1, d.lgs. n. 81/2015 che prevede la possibilità di assumere i soggetti destinatari di tale tipologia di apprendistato «in tutti i settori di attività» e, secondo quanto chiarito con [interpello n. 2977 del 5 dicembre 2005](#), anche con riferimento ad attività lavorative che richiedono il possesso di brevetti o abilitazioni. Nell'interpello in questione, in particolare, si ammetteva l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante con riferimento alle attività di assistenza ai bagnanti e “salvataggio sulla costa”, a condizione dell'osservanza da parte del datore di lavoro degli obblighi formativi e della presenza di un “bagnino” esperto in veste di tutor, oltre che al possesso del necessario brevetto.

3. Apprendistato e diritto di precedenza del lavoratore a termine

Il tema dell'instaurazione di un contratto di apprendistato è stato oggetto anche dell'[interpello n. 2 del 8 agosto 2017](#), con il quale il Ministero ha chiarito il rapporto tra il contratto di apprendistato e il diritto di precedenza del lavoratore a tempo determinato. Com'è noto, l'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015 ha previsto per il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Era dubbio se un'eventuale conferma in servizio dell'apprendista al termine del periodo formativo potesse violare tale diritto di precedenza. Il Ministero ha risposto negativamente, sottolineando come la conferma in servizio dell'apprendista non fosse equiparabile ad un'assunzione che, in riferimento all'apprendista, è avvenuta già al momento dell'attivazione del contratto di apprendistato. L'interpello n. 2/2017, inoltre, si è pronunciato sulla possibilità che il diritto di precedenza possa essere violato da una assunzione con contratto di apprendistato di un altro lavoratore. Ciascuna nuova assunzione, anche quelle in apprendistato, deve valutarsi secondo il diritto di precedenza, tuttavia deve ritenersi che non vi sia alcuna violazione qualora il lavoratore risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato in virtù dei pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato.

4. Il distacco degli apprendisti

In ultimo, occorre menzionare la questione riguardante la possibilità – ormai comunemente confermata dalla prassi amministrativa dettata dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro sia con [nota n. 290 del 19 dicembre 2017](#), nonché con [nota n. 1118 del 17 gennaio 2019](#) – di distaccare l'apprendista durante il periodo di formazione.

L'INL puntualizza anzitutto che tale possibilità per l'apprendista debba essere regolarmente prevista nel piano formativo individuale e, dunque, accettata dall'apprendista medesimo; inoltre, chiarisce che la fondamentale valenza formativa dell'apprendistato

«deve rimanere prevalente rispetto allo specifico interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa».

Pertanto, si ritiene necessario contemperare l'interesse del distaccante «con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro».

Nella stessa prassi, l'Ispettorato conclude fissando un altro vincolo che, di fatto, limita la possibilità di effettuare il distacco di un apprendista: infatti, al fine di prevenire possibili situazioni elusive, ma anche allo scopo di non contraddire il principio di temporaneità del distacco, è reputato necessario che l'inserimento dell'apprendista distaccato «abbia durata limitata e contenuta rispetto al complessivo periodo di apprendistato».

IN PILLOLE

Dal rispetto dei limiti quantitativi previsti dall'art. 42, comma 7, d.lgs. n. 81/2015 (c.d. tetti di contingentamento), il legislatore fa discendere la corretta instaurazione del rapporto di apprendistato. Il datore di lavoro nell'assunzione degli apprendisti deve assicurare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Tale rapporto, inoltre, non può superare il 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, se il datore di lavoro occupa un numero di addetti inferiore a dieci unità; mentre chi non ha alle proprie dipendenze lavoratori specializzati o qualificati, o comunque ne ha in numero inferiore a tre, può assumere fino a tre apprendisti.

Il Ministero del Lavoro con **circolare n. 5/2013** ha fornito un esempio che fa comprendere, in concreto, quale sia l'effettiva portata normativa del rapporto da rispettare, al fine di non violare il limite legale: «qualora il datore di lavoro possa disporre, ad esempio, di 10 lavoratori specializzati o qualificati, il numero di apprendisti da poter impiegare sarà pari a 15. In sostanza per ogni 2 lavoratori specializzati o qualificati è dunque possibile assumere 3 apprendisti ($10/2 \times 3=15$)».

Per quanto riguarda le «maestranze specializzate e qualificate», ossia le figure professionali già formate, che costituiscono il parametro su cui è determinato il limite per l'assunzione di apprendisti, sono riferite – come esplicitamente previsto dal tenore letterale della norma – al datore di lavoro e non all'azienda: impostazione confermata dalla risposta del Ministero del Lavoro ad **interpello n. 11/ 2010** e appare assolutamente conforme alle modalità di erogazione della formazione a distanza che – come chiarito già dalla **circolare n. 40/2004** – può essere impartita anche attraverso strumenti di *e-learning*.

Inoltre, occorre evidenziare che tra le maestranze specializzate e qualificate vanno ricompresi anche i soci lavoratori di società di persone, nonché i soci lavoratori di cooperativa che abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato superiore a quello associativo (**interpello n. 4584/2006** e **lettera circolare del 22 gennaio 2001**).

Quanto alla corretta individuazione delle singole «professioni» che possono essere compatibili con l'apprendistato, la prassi ministeriale è intervenuta con **circolare n. 5/25888/90/APPR/1999**, stabilendo un principio ancora oggi pienamente applicabile: il contratto di apprendistato non può essere regolarmente attivato per le professioni sanitarie «che necessitano di speciali abilitazioni inclusive di tirocinio tecnico-pratico oltre che dell'acquisizione controllata di particolari conoscenze nonché della relativa iscrizione all'albo professionale». Per quanto concerne, invece, i docenti scolastici, con risposta ministeriale ad **interpello n. 38/2010** si è affermato il principio per cui i gestori di istituzioni scolastiche paritarie possono legittimamente assumere docenti con in apprendistato professionalizzante, seppur già in possesso del titolo di abilitazione all'insegnamento, a condizione che il PFI individui percorsi formativi ed uno sviluppo di competenze diverse ed ulteriori rispetto a quelle già maturate ai fini dell'abilitazione.

Il tema dell'instaurazione del contratto di apprendistato è stato anche oggetto dell'**interpello n. 2/2017**, con cui il Ministero ha chiarito che, ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi, non possono integrare la violazione del diritto di precedenza del lavoratore a termine (ai sensi dell'art. 24 d.lgs. n. 81/2015) né la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione (non trattandosi di una nuova assunzione), né la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risultava già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato. In ultimo, occorre menzionare la questione riguardante la possibilità – ormai comunemente confermata dalla prassi amministrativa dell'INL con **nota n. 290/2017**, nonché con **nota n. 1118/2019** – di distaccare l'apprendista durante il periodo di formazione: ciò è possibile a condizione che sia previsto preventivamente dal PFI e che il distacco dell'apprendista abbia durata limitata rispetto al complessivo periodo di apprendistato.

IN TABELLA	
Circolare Ministero del Lavoro n. 5/25888/90/APPR/1999	Si stabilisce l'incompatibilità tra contratto di apprendistato e le professioni sanitarie che necessitano di speciali abilitazioni.
Lettera circolare Ministero del Lavoro del 22 gennaio 2001	Viene affermato che tra le maestranze specializzate e qualificate vanno ricompresi anche i soci lavoratori di cooperativa.
Interpello Ministero del Lavoro n. 2977/2005	Si ammette l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante con riferimento alle attività di assistenza ai bagnanti e "salvataggio sulla costa".
Interpello Ministero del Lavoro n. 4584/2006	Si precisa che tra le maestranze specializzate e qualificate vanno ricompresi anche i soci lavoratori di società di persone.
Interpello Ministero del Lavoro n. 11/2010	Si afferma che il numero massimo di apprendisti da assumere può essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento, funzionale, organizzativo e commerciale computando nelle maestranze specializzate e qualificate tutti i lavoratori comunque rientranti nella medesima realtà imprenditoriale, anche se operanti in unità produttive e sedi diverse.
Interpello Ministero del Lavoro n. 38/2010	Si afferma il principio per cui i gestori di istituzioni scolastiche paritarie possono legittimamente assumere docenti con apprendistato professionalizzante.
Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2013	Si forniscono chiarimenti ed esemplificazioni utili per evitare la violazione dei limiti quantitativi.
Interpello Ministero del Lavoro n. 2/2017	Si chiarisce il rapporto intercorrente tra nuove assunzioni in apprendistato e i diritti di precedenza dei lavoratori a termine sanciti dall'art. 24 d.lgs. n. 81/2015.
Note INL n. 290/2017 e 1118/2019	Si individuano le condizioni per cui può ritenersi compatibile il distacco dell'apprendista presso altro datore di lavoro.

Attuazione normativa

È ben noto come il contratto di apprendistato nel nostro ordinamento abbia una storia tanto lunga quanto travagliata. Dalla prima legge in materia del 19 gennaio 1955, n. 25, all'attuale disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, si sono succedute molteplici discipline e modifiche che hanno gradualmente mutato tale strumento.

Come si è avuto modo di segnalare, questa tendenza del legislatore ha fatto emergere, negli anni, numerose perplessità, non solo da un punto di vista interpretativo delle tematiche inerenti, ma anche da punto di vista attuativo della normativa in vigore.

Il sistema dell'apprendistato, infatti, è frutto di una combinazione tra disposizioni di rango diverso: dalla disciplina di livello nazionale, da cui si deve prendere le mosse per avere un quadro generale del rapporto di lavoro, per poi passare a quanto recepito concretamente sia dalle Regioni, che essenzialmente hanno la competenza a disciplinare i profili formativi delle varie tipologie di apprendistato, sia dall'autonomia sindacale che, attraverso appositi accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali di categoria, ha la possibilità di intervenire in una serie limitata di materie indicate dall'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 81/2015.

1. D.lgs. n. 276/2003: le difficoltà di attuazione della normativa

Nel corso degli anni il legislatore nazionale ha posto, di volta in volta, i principi sulla base dei quali le Regioni e la contrattazione collettiva dovevano regolare l'istituto. Soprattutto dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, le parti sociali e, ancor di più, le Regioni – a cui, almeno inizialmente, era rimessa la regolazione dell'apprendistato in misura di gran lunga maggiore rispetto a quanto previsto oggi – tardavano ad attuare la normativa nazionale, rendendo difficile se non impossibile l'effettivo utilizzo del contratto di apprendistato.

Già con la [circolare n. 40 del 14 ottobre 2004](#) – che forniva le istruzioni operative in merito al “nuovo” contratto di apprendistato delineato dal d.lgs. n. 276/2003 – il Ministero del Lavoro premetteva la non operatività dell'istituto contrattuale in questione, né nell'allora denominata tipologia dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (la cui attuazione era strettamente connessa alla riforma del sistema di istruzione prevista dalla L. n. 53/2003), né dell'apprendistato professionalizzante che, invece, presupponeva una implementazione regionale dei profili formativi (che doveva definirsi d'intesa con le parti sociali e a cui era subordinata l'applicabilità della normativa nazionale). Pertanto, finché la nuova normativa non fosse riuscita effettivamente a decollare, poteva applicarsi la “vecchia” legge n. 25/1955, come nel tempo modificata e integrata, anche se con l'inevitabile problematica relativa alla coesistenza fra vecchio e nuovo assetto normativo. L'unica

disciplina a potersi considerare pienamente operativa – a detta della Circolare n. 40/2004 – era quella relativa all'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, la quale rinviava alle Regioni l'individuazione dei profili formativi mediante «un semplice accordo o convenzione» con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano regionale, nonché con le Università o altre istituzioni formative. La convenzione in questione doveva prevedere programmi di lavoro specifici e coerenti con il percorso formativo che conduceva al titolo di studio.

Il diffuso astensionismo e l'inerzia delle Regioni, di fatto, ha costretto il legislatore ad intervenire nuovamente sulla disciplina emanata solo qualche anno prima, per provare in qualche modo a rendere operativo un istituto che fino a quel momento era rimasto ingabbiato dal multilivello regolatorio. Così, l'art. 13, comma 13-*bis* del D.L. n. 35/2005 introduceva il comma 5-*bis* all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, il quale prevedeva che «fino all'approvazione della legge regionale prevista dal comma 5, la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». Con tale modifica, dunque, si è cercato di creare una strada alternativa alla competenza regionale, la quale veniva “scavalcata” dall'autonomia collettiva che, fino al perdurare dell'inerzia delle Regioni, si vedeva affidato il compito di rendere effettivamente operativo l'apprendistato professionalizzante ⁽¹⁾.

All'indomani della citata modifica legislativa, il Ministero del Lavoro con la [circolare n. 30 del 15 luglio 2005](#) considerava «legittimo» il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal comma 5-*bis*. Le parti sociali avrebbero potuto prevedere la disciplina circa gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione dell'apprendistato professionalizzante «in qualsiasi momento senza, dunque, dover attendere la fase di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro».

A riprova di una ingiustificata rinuncia a regolamentare la materia, non solo da parte delle Regioni, ma anche della contrattazione collettiva, occorre certamente menzionare la risposta ad [interpello n. 2464 del 14 ottobre 2005](#) fornita dal Ministero del Lavoro. Nell'interpello in questione si prende atto dell'avvenuta regolamentazione dell'apprendistato di secondo livello da parte della regione Emilia Romagna (che, a sua volta, disponeva un rinvio alla contrattazione collettiva a prevedere alcuni rilevanti contenuti dell'apprendistato professionalizzante, quali l'articolazione della formazione e la sua erogazione) e si spiega che laddove i contratti collettivi non avessero definito i contenuti di propria competenza, in conformità con l'allora nuova normativa sancita dal d.lgs. n. 276/2003, non avrebbe potuto ritenersi «perfezionata la disciplina regionale» e, pertanto, non sarebbe stato possibile procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato di secondo livello, dal momento che, in caso contrario, si sarebbe realizzata «una indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina». Fino a

(¹) «Di diritto e di fatto si creava un *bypass*, per cui il flusso destinato a disciplinare quel tipo di apprendistato avrebbe potuto passare attraverso il canale alternativo costituito dalla contrattazione collettiva condotta dalle oo.ss. comparativamente più rappresentativa, fin tanto che fosse durata l'occlusione regionale»; così F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista. (L'apprendistato da contratto «speciale» a contratto «quasi unico»)*, Cedam, 2012, p. 45, a cui si rinvia per una esaustiva analisi sulle molteplici modifiche legislative che il contratto di apprendistato ha subito fino al 2011.

quando l'iter regolatorio non si fosse completato in tutti i suoi profili, restava in vigore la disciplina precedente.

In riferimento alla sopravvivenza della vecchia normativa a causa della mancata implementazione della nuova, l'[interpello n. 783 del 21 giugno 2006](#) chiariva che sempre «al fine di evitare una indebita commistione di discipline», nel caso di applicazione della L. n. 25/1955, il datore di lavoro avrebbe dovuto fare riferimento al contratto collettivo che regolamentava quel tipo di apprendistato, mentre con riguardo alle previsioni di carattere economico avrebbe dovuto ritenersi applicabile il rinnovato contratto collettivo disciplinante il nuovo apprendistato, in ragione del fatto che, in questo modo, si sarebbero evitate «evidenti disparità di trattamento» tra i nuovi e i vecchi apprendisti. Il principio affermato nell'interpello n. 783/2006, che affronta una questione di c.d. «diritto intertemporale», ancora oggi può ritenersi perfettamente operativo: infatti, nel caso di transitorietà tra vecchia e nuova disciplina, in virtù del principio del *favor prestatoris*, si dovrà far riferimento pur sempre alle condizioni economiche previste dal rinnovato contratto collettivo, nonostante quest'ultimo si riferisca ad una diversa normativa.

Non è apparsa neppure legittima la possibilità di «trasformazione» dell'apprendistato instaurato ai sensi della L. n. 25/1955, in apprendistato disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003, laddove nel corso del primo rapporto di lavoro fosse intervenuta la disciplina di dettaglio da parte della Regione. Difatti, il Ministero del Lavoro, con [interpello n. 14 del 1 marzo 2007](#), rafforzando l'orientamento delineato fino a quel momento, negava nuovamente la possibilità di combinare le diverse normative, stante anche «la non omogeneità delle rispettive discipline, con riferimento sia ai requisiti formali che sostanziali richiesti».

1.1. L'introduzione di «canali paralleli» e l'intervento della Corte Costituzionale

Successivamente, la volontà del legislatore di agevolare la diffusione e l'applicazione di tale fattispecie contrattuale – soprattutto di tipo professionalizzante che, da sempre, è la tipologia di apprendistato più usata – ha trovato un ulteriore riscontro nell'introduzione del comma 5-ter all'art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, ad opera del D.L. n. 112/2008. La previsione – che, si ricorda, riguardava l'apprendistato di secondo livello – senza modificare l'impianto normativo preesistente, aveva introdotto un ulteriore «canale parallelo» a quelli previsti sia dal comma 5, sia dal nuovo comma 5-bis, prevedendo che in caso di formazione esclusivamente aziendale fosse la contrattazione collettiva di ogni livello a dettare la nozione di «formazione interna»: quest'ultima, infatti, poteva risolversi «in attività anche fisicamente esterne all'azienda», purché fosse l'azienda medesima a dirigerne lo svolgimento e a condizione che tale formazione non implicasse finanziamenti pubblici ([interpello n. 50 del 7 ottobre 2008](#)).

Per completezza, occorre sottolineare che questa ulteriore modifica da parte del legislatore, di fatto, tracciava una linea sottile di dubbia legittimità costituzionale circa la ripartizione delle competenze legislative e, dunque, non poteva che innescare l'intervento della Corte costituzionale per violazione dell'art. 117 Cost., riconosciuta dalla Consulta con sentenza n. 176 del 14 maggio 2010. In questo modo, dunque, si restituiva la materia della «formazione professionale» alle Regioni, ma non in via

totalmente esclusiva: solo la *species* della formazione “esterna” spettava esclusivamente alle Regioni, dal momento che la formazione “esclusivamente aziendale” era da considerarsi in condivisione con lo Stato che, a sua volta, poteva delegare la contrattazione collettiva in sua sostituzione (anche sussidiariamente e in modo cedevole). In sostanza, dunque, la Corte costituzionale ha cercato di comporre il contrasto sopra descritto invitando Stato e Regioni alla leale collaborazione di cui all’art. 120 Cost., guardando alla effettiva implementazione dell’istituto in esame.

2. La leale collaborazione tra le parti

L’invito ad una collaborazione sana e costruttiva sembra essere stato, successivamente, finalmente accolto dalle parti nelle due riforme successive – cioè quella del 2011 e del 2015 – visto che entrambe le normative recepiscono quanto concordato in sede di Conferenza Stato-Regioni ⁽²⁾. Al momento sembra potersi escludere una reviviscenza del vasto conflitto di competenze generato dal d.lgs. n. 276/2003. Infatti, dal Testo Unico del 2011 ad oggi, in tema di attuazione della normativa si registra una scarsa e limitata prassi amministrativa.

Concludendo, appare degna di menzione la risposta ministeriale ad [interpello n. 4 del 5 febbraio 2013](#), la quale si rivolge a un interpellante che invocava chiarimenti in ordine alla possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante nei casi in cui un’azienda non applichi un CCNL, bensì un contratto individuale plurimo e, nel settore di attività della stessa manchi, altresì, un accordo interconfederale disciplinante la materia. Il Ministero afferma che nei casi indicati è da ritenersi possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di un settore affine per individuare sia i profili normativi che quelli economici dell’apprendistato.

IN PILLOLE

È noto come il sistema dell’apprendistato sia frutto di una combinazione tra disposizioni di rango diverso (disciplina nazionale, regionale e contrattazione collettiva). Nel corso degli anni il legislatore nazionale ha posto, di volta in volta, i principi sulla base dei quali le Regioni e la contrattazione collettiva dovevano regolare l’istituto. Soprattutto dopo l’entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, le parti sociali e, ancor di più, le Regioni tardavano ad attuare la normativa nazionale, rendendo difficile se non impossibile l’effettivo utilizzo del contratto di apprendistato. Infatti, con **circolare n. 40/2004** il Ministero del Lavoro prendendo atto della non operatività del contratto (né nella tipologia allora denominata di apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, né in quella dell’apprendistato professionalizzante), si affermava che finché la nuova normativa non fosse riuscita effettivamente a decollare, poteva applicarsi la “vecchia” legge n. 25/1955, portando con sé l’inevitabile problematica relativa alla

⁽²⁾ Quanto alla riforma del 2011, le competenze delle Regioni sono state fortemente comprese in tema di profili formativi dell’apprendistato, a vantaggio della contrattazione collettiva, chiamata a disciplinare vari aspetti fondamentali dell’istituto nel rispetto dei criteri direttivi fissati dal TU. Nella riforma del 2015, invece, le competenze regionali sono prepotentemente riemerse soprattutto nell’apprendistato di primo e di terzo livello, nei quali la componente formativa assume un ruolo molto più rilevante.

coesistenza fra vecchio e nuovo assetto normativo. Al fine di ovviare alla problematica afferente alla mancata possibilità di attuazione del “nuovo” sistema normativo, il legislatore con l’art. 13, comma 13-bis del D.L. n. 35/2005 introduceva il comma 5-*bis* all’art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, cercando di creare una strada alternativa alla competenza regionale, la quale veniva “scavalcata” dall’autonomia collettiva che, fino al perdurare dell’inerzia delle Regioni, si vedeva affidato il compito di rendere operativo l’apprendistato professionalizzante.

In riferimento al rapporto creatosi tra vecchia e nuova normativa, l’**interpello n. 783/2006** chiariva che «al fine di evitare una indebita commistione di discipline», nel caso di applicazione della Legge n. 25/1955, il datore di lavoro avrebbe dovuto fare riferimento al contratto collettivo che regolamentava quel tipo di apprendistato, mentre con riguardo alle previsioni di carattere economico avrebbe dovuto ritenersi applicabile il contratto collettivo disciplinante il nuovo apprendistato, in ragione del fatto che, in questo modo, si sarebbero evitate «evidenti disparità di trattamento» tra i nuovi e i vecchi apprendisti.

Successivamente, la volontà del legislatore di agevolare la diffusione e l’applicazione di tale fattispecie contrattuale ha trovato un ulteriore riscontro nell’introduzione del comma 5-*ter* all’art. 49 del d.lgs. n. 276/2003, ad opera del D.L. n. 112/2008. La previsione – che riguardava solo l’apprendistato di secondo livello – aveva introdotto un ulteriore “canale parallelo” a quelli previsti sia dal comma 5, sia dal nuovo comma 5-*bis*, prevedendo che in caso di formazione esclusivamente aziendale fosse la contrattazione collettiva di ogni livello a dover dettare la nozione di “formazione interna”, la quale – a detta dell’**interpello n. 50/2008** – poteva risolversi «in attività anche fisicamente esterne all’azienda», purché fosse l’azienda a dirigerne lo svolgimento e a condizione che tale formazione non implicasse finanziamenti pubblici. Questa ulteriore modifica da parte del legislatore ha innescato l’intervento della Corte Costituzionale per violazione dell’art. 117 Cost., riconosciuta dalla Consulta con sentenza n. 176 del 14 maggio 2010 che ha cercato di comporre il contrasto di competenze invitando Stato e Regioni alla leale collaborazione di cui all’art. 120 Cost. (invito che sembra essere stato, successivamente, accolto nelle due riforme successive – del 2011 e del 2015 – dal momento che entrambe le normative recepiscono quanto concordato in sede di Conferenza Stato-Regioni).

In conclusione, appare utile menzionare la risposta ministeriale ad **interpello n. 4/2013**: l’interpellante invocava chiarimenti in ordine alla possibilità di sottoscrivere un contratto di apprendistato professionalizzante nei casi in cui un’azienda non applichi un CCNL e nello specifico settore di attività manchi un accordo interconfederale disciplinante la materia. Il Ministero afferma che in tali casi è da ritenersi possibile che il datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di un settore affine per individuare i profili normativi ed economici dell’apprendistato.

IN TABELLA

Circolare Ministero del Lavoro n. 40/2004	Si evidenziava la non operatività apprendistato ex d.lgs. n. 276/2003, né come apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, né come apprendistato professionalizzante, ritenendo applicabile la Legge n. 25/1955.
Interpello Ministero del Lavoro n. 2464/2005	Viene spiegato che laddove i CCNL non avessero definito i contenuti di propria competenza, non avrebbe potuto ritenersi «perfzionata la disciplina regionale» e, pertanto, non sarebbe stato possibile procedere ad assunzioni con contratto di apprendistato di secondo livello.
Circolare Ministero del Lavoro n. 30/2005	Si considera «legittimo» il rinvio alla contrattazione collettiva nazionale previsto dal comma 5- <i>bis</i> .

Interpello Ministero del Lavoro n. 783/2006	Per evitare disparità di trattamento, si chiarisce che in caso di applicazione della L. n. 25/1955 il datore di lavoro avrebbe dovuto fare riferimento al CCNL che regolamentava quel tipo di apprendistato, mentre con riguardo alle previsioni di carattere economico avrebbe dovuto ritenersi applicabile il CCNL disciplinante il nuovo apprendistato.
Interpello Ministero del Lavoro n. 14/2007	Si nega la possibilità di “trasformazione” di un apprendistato instaurato ai sensi della Legge n. 25/1955, in apprendistato disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003, laddove nel corso del primo rapporto di lavoro fosse intervenuta la disciplina di dettaglio da parte della Regione.
Interpello Ministero del Lavoro n. 50/2008	Si detta la nozione di “formazione interna” come «attività anche fisicamente esterne all’azienda», purché sia l’azienda medesima a dirigerne lo svolgimento e a condizione che tale formazione non implichi finanziamenti pubblici.
Interpello Ministero del Lavoro n. 4/2013	Nei casi in cui un’azienda non applichi un CCNL, se nel settore di attività manca un accordo interconfederale disciplinante la materia, si ritiene possibile che il datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di un settore affine per individuare sia i profili normativi che quelli economici dell’apprendistato.

Formazione

L'apprendistato si caratterizza per la marcata funzione formativa in favore del lavoratore. La formazione, invero, rappresenta il tratto distintivo per eccellenza di tale istituto contrattuale, poiché a fronte della prestazione di lavoro il datore è obbligato non solo a corrispondere la controprestazione retributiva, ma anche ad impartire all'apprendista la formazione necessaria per il conseguimento della qualifica professionale, del titolo di studio o della specializzazione cui il percorso formativo è finalizzato. «La formazione non rappresenta un aspetto diverso e ulteriore del contratto rispetto alla prestazione lavorativa, ma piuttosto una valorizzazione integrata della valenza formativa del lavoro nel contesto di un rinnovato riconoscimento della capacità formativa dell'impresa e della centralità della cura dei profili formativi negli ambienti di lavoro»⁽¹⁾.

La regolamentazione degli aspetti formativi è rimessa alle Regioni e alla contrattazione collettiva, a seconda della tipologia di apprendistato, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla legge e degli *standard formativi* definiti in via generale a livello nazionale ([D.M. 12 ottobre 2015](#)).

1. I chiarimenti del Ministero sul Piano Formativo Individuale

La disciplina comune a tutte le tipologie di apprendistato stabilita dall'art. 42 del d.lgs. n. 81/2015, si apre al primo comma prevedendo che il contratto di apprendistato – oltre a dover essere stipulato in forma scritta *ad probationem* – deve necessariamente contenere il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto in forma sintetica, anche utilizzando i moduli e i formulari contenuti nella contrattazione collettiva, o predisposti dagli enti bilaterali. Per l'apprendistato di primo e terzo livello la legge sottolinea che il PFI deve essere predisposto dalla istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

La “forma sintetica” del PFI è stata prevista per la prima volta dal D.L. n. 34/2014, come convertito dalla L. n. 78/2014, il quale ha anche eliminato il termine di 30 giorni dalla stipula del contratto di apprendistato per l'elaborazione del PFI medesimo, previsto dal previgente d.lgs. n. 167/2011. Secondo il Ministero del Lavoro, intervenuto con [circolare n. 18 del 30 luglio 2014](#), il legislatore non ha ritenuto necessario mantenere il citato termine per due ordini di ragioni: sia perché originariamente la sua esistenza era funzionale ad una verifica del PFI ad opera degli enti bilaterali, successivamente valutata dallo stesso dicastero come non indispensabile ai fini della legittimità

⁽¹⁾ Così P. RAUSEI, *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, cit., p. 3.

del contratto di apprendistato ⁽²⁾, ma anche perché, prevedendosi la forma sintetica, l'elaborazione del PFI appare meno complessa. La Circolare n. 18/2014, inoltre, continua stabilendo che è fatta salva la possibilità per la contrattazione collettiva di reintrodurre il già menzionato termine: tale previsione, tuttavia, non appare attualmente operativa dal momento che l'odierno quadro normativo sembra aver del tutto eliminato la delega alla contrattazione collettiva di individuare regole diverse in materia di elaborazione del Piano Formativo. Infatti, l'art. 2, del d.lgs. n. 167/2011 – che rimetteva alla contrattazione collettiva la possibilità di disciplinare il contratto di apprendistato nel rispetto dei principi direttivi fissati dal medesimo comma – alla lettera *a* menzionava espressamente l'obbligatorietà della forma scritta del contratto, il quale doveva, altresì, contenere il Piano Formativo Individuale in forma sintetica «definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali». Ciò, dunque, induceva il Ministero a prevedere che la contrattazione collettiva potesse reintrodurre il termine per l'elaborazione del PFI. Con la successiva entrata in vigore del vigente quadro normativo, la menzione al PFI è stata espunta dal quinto comma dell'art. 42, il quale, alla stessa stregua del precedente art. 2 del TU, rimette alla contrattazione collettiva l'intervento regolativo in materia di apprendistato – sempre nel rispetto dei principi fissati dalla stessa disposizione – ma nei limiti di «quanto disposto dai commi da 1 a 4» del medesimo art. 42 del d.lgs. n. 81/2015. Come precedentemente ricordato, proprio al primo comma dell'art. 42 viene fatta menzione della forma scritta del contratto di apprendistato e dell'elaborazione del PFI obbligatoriamente contenuto, in forma sintetica, nel contratto stesso e per l'effetto non suscettibile di alcuna deroga temporale da parte della contrattazione collettiva. Il Ministero nella stessa Circolare n. 18/2014, inoltre, chiarisce che il PFI redatto in forma sintetica può limitarsi ad indicare «esclusivamente la formazione finalizzata alla acquisizione di competenze tecnico professionali e specialistiche» e sul rispetto dei suoi contenuti andrà a concentrarsi l'attività di vigilanza.

2. Funzioni e caratteristiche del *tutor*

Ai fini dell'effettività della funzione formativa, la legge fa obbligo al datore di lavoro di garantire agli apprendisti la presenza di un *tutor* o referente aziendale ⁽³⁾ (art. 42, comma 5, lett. *c*), permettendo alla contrattazione collettiva di disciplinare più dettagliatamente tale aspetto.

⁽²⁾ Si veda la risposta a [interpello n. 16 del 14 giugno 2012](#), ove il Ministero del Lavoro nonostante ciò specifica che «una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale rappresenta comunque una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI. Infatti, proprio perché “Individuale”, il Piano Formativo non potrà non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore e, pertanto, il coinvolgimento dell'Ente può costituire un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell'obbligo formativo».

⁽³⁾ È bene evidenziare che, in sostanza, tra la figura di *tutor* e quella di referente aziendale non vi è alcuna differenza: sono i singoli contratti collettivi a definirne le eventuali caratteristiche indipendentemente dalla denominazione utilizzata.

Il menzionato D.M. 12 ottobre 2015 prevede due distinte figure di *tutor*: il *tutor* formativo e il *tutor* aziendale.

Il *tutor* formativo – obbligatoriamente previsto per l'apprendistato di primo e terzo livello – «assiste l'apprendista nel rapporto con l'istituzione formativa, monitora l'andamento del percorso e interviene nella valutazione iniziale, intermedia e finale del periodo di apprendistato» (art. 7, comma 3, D.M. 12 ottobre 2015).

Il *tutor* aziendale, invece, «favorisce l'inserimento dell'apprendista nell'impresa, lo affianca e lo assiste nel percorso di formazione interna, gli trasmette le competenze necessarie allo svolgimento delle attività lavorative e, in collaborazione con il tutor formativo, fornisce all'istituzione formativa ogni elemento atto a valutare le attività dell'apprendista e l'efficacia dei processi formativi» (art. 7, comma 4, D.M. 12 ottobre 2015). Lo stesso decreto prevede espressamente che il ruolo di *tutor* aziendale possa essere ricoperto dallo stesso datore di lavoro, così come già sottolineato dal Ministero del Lavoro con [circolare n. 40 del 14 ottobre 2004](#), evidenziando la necessità che i compiti attribuiti al *tutor* aziendale potessero essere espletati da qualsiasi lavoratore inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale ambita dall'apprendista, al fine di garantire il «possesso delle adeguate competenze all'accompagnamento del lavoratore». Tale impostazione ministeriale era basata sul previgente [D.M. 28 febbraio 2000](#), il quale individuava le competenze che il *tutor* aziendale doveva possedere, d'altronde, almeno da un punto di vista formale, tale D.M. è stato abrogato. In concreto, però, alcuni contratti collettivi dispongono ancora un rinvio alle disposizioni in esso contenute, le quali rimangono quindi applicabili, sebbene soltanto quando espressamente richiamate negli accordi collettivi.

Inoltre, la medesima circolare n. 40/2004 prevede che qualora la formazione sia impartita attraverso strumenti di *e-learning*, anche l'attività di accompagnamento potrà essere svolta in modalità virtualizzata, «attraverso strumenti di tele-affiancamento o video-comunicazione da remoto».

La prassi ministeriale è intervenuta in seguito sul punto, con [interpello n. 9 del 27 marzo 2008](#), dichiarando l'insussistenza di un obbligo di affiancamento continuativo del tutore all'apprendista. Seppur riferito all'apprendistato per il conseguimento di una determinata qualifica professionale – quella di "macchinista" nei servizi di condotta dei treni – il principio espresso deve considerarsi in linea generale valido, anche a normativa vigente. Non esiste disposizione che imponga la continuità nell'affiancamento dell'apprendista da parte del tutor, salvo che la contrattazione collettiva preveda diversamente.

Infine, sempre relativamente all'attività di tutoraggio, è bene menzionare anche la risposta ad [interpello n. 49 del 5 giugno 2009](#), che si rivolge a chi chiedeva al Ministero del Lavoro se vi fosse la possibilità per l'associato in partecipazione di rivestire la figura di *tutor*. L'interpello n. 49/2009 rispose negativamente al quesito, poiché il già citato D.M. 28 febbraio 2000, disciplinante i vecchi standard formativi dell'apprendistato *ex* d.lgs. n. 276/2003, prevedeva espressamente che il ruolo di *tutor* potesse essere espletato solamente da un soggetto avente il requisito di «lavoratore qualificato designato dall'impresa», lasciando comunque la possibilità alle Regioni e alle parti sociali di disporre diversamente. Tale risposta sembra oggi definitivamente consolidata dal momento che il d.lgs. n. 81/2015, all'art. 53, ha previsto il definitivo superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte dell'associato,

facendo salvi, tuttavia, fino alla loro cessazione, i rapporti già in essere precedentemente al 25 giugno 2015.

3. La formazione per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali

Nell'apprendistato di tipo professionalizzante la formazione si svolge prevalentemente all'interno dell'azienda, sotto la responsabilità del datore di lavoro, ed è finalizzata per lo più all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche richieste per il raggiungimento della qualificazione professionale cui il rapporto di apprendistato è diretto. È la contrattazione collettiva a definire le modalità di erogazione della formazione aziendale e la sua durata, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire.

Ai sensi dell'art. 44, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, la formazione a carico del datore di lavoro è integrata da quella pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, «nei limiti delle risorse annualmente disponibili», e in ogni caso per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le Parti sociali, ma anche tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze in possesso dell'apprendista. Il Ministero del Lavoro, con [nota n. 25014 del 13 luglio 2012](#) ha chiarito come l'offerta formativa pubblica integrativa debba «intendersi obbligatoria nella misura in cui sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale, anche attraverso specifici accordi, e sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente». Tale tipo di formazione, invero, è obbligatoria solamente qualora essa sia realmente disponibile per il datore di lavoro e per l'apprendista ⁽⁴⁾: la Regione ha 45 giorni, dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, per comunicare al datore di lavoro l'eventuale presenza e le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.

Secondo il Ministero del Lavoro, intervenuto in argomento con la già menzionata [circolare n. 18 del 30 luglio 2014](#), la mancata comunicazione da parte della Regione nei termini previsti produce effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali, non consentendo la configurazione di alcuna responsabilità del datore di lavoro in relazione agli obblighi formativi.

Sul punto il Ministero si è ulteriormente pronunciato con la risposta ad [interpello n. 5 del 30 novembre 2017](#), rivolta a chiarire se l'obbligo di erogazione della formazione di base e trasversale sia ascrivibile al datore di lavoro anche laddove quest'ultimo proceda all'assunzione di soggetti di età maggiore di 29 anni che, a seguito di pregresse esperienze lavorative, abbiano già avuto modo di acquisire la medesima formazione, ovvero nelle ipotesi di assunzione di lavoratori che abbiano seguito percorsi formativi

(4) Ciò significa che – a detta delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano il 20 febbraio 2014 – solamente laddove la formazione sia stata approvata e finanziata dalla Regione, in modo da consentire al datore di lavoro l'iscrizione ai corsi e all'apprendista di avviare le attività formative entro 6 mesi dalla sua data di assunzione, essa sia da ritenersi obbligatoria. Tuttavia, il datore di lavoro qualora la formazione pubblica non fosse realmente disponibile è tenuto a verificare se sul punto la contrattazione collettiva non abbia espresso una indicazione che lo obblighi comunque ad erogare la formazione di base e trasversale.

nell'ambito di un precedente contratto di apprendistato professionalizzante. L'interpello n. 5/2017 precisa che tale formazione, poiché ha ad oggetto competenze di carattere "generale" che prescindono dalla specificità delle mansioni svolte (nozioni riguardanti l'adozione di comportamenti sicuri, l'organizzazione e la qualità aziendale, la capacità relazionale e comunicazionale, le competenze digitali, sociali e civiche, nonché alcuni elementi di base della professione), potrebbe risultare «ultronea per quei soggetti che abbiano già acquisito le citate nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative». Una soluzione che, d'altronde, appare perfettamente coerente con la portata letterale dello stesso terzo comma dell'art. 44, d.lgs. n. 81/2015, il quale richiede che la regolamentazione dell'offerta formativa pubblica debba tenere conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

4. L'inadempimento all'obbligo formativo e il relativo apparato sanzionatorio (rinvio)

I primi due commi dell'art. 47, d.lgs. n. 81/2015 prevedono uno specifico regime sanzionatorio applicabile al datore di lavoro che non adempie agli obblighi formativi assunti nei confronti dell'apprendista. Il tema sarà affrontato nell'ultimo capitolo dedicato alle ispezioni e alle sanzioni, a cui si rinvia per la disamina della relativa prassi amministrativa intervenuta nel tempo.

IN PILLOLE

La formazione rappresenta il tratto distintivo per eccellenza dell'apprendistato, poiché a fronte della prestazione di lavoro il datore è obbligato non solo a corrispondere la controprestazione retributiva, ma anche ad impartire all'apprendista la formazione necessaria per il conseguimento della qualifica professionale, del titolo di studio o della specializzazione cui il percorso formativo è finalizzato.

L'art. 42, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto di apprendistato – oltre a dover essere stipulato in forma scritta *ad probationem* – deve necessariamente contenere il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto in forma sintetica. La "forma sintetica" del PFI è stata prevista per la prima volta dal D.L. n. 34/2014, come convertito dalla L. n. 78/2014, il quale ha anche eliminato il termine di 30 giorni dalla stipula del contratto di apprendistato per l'elaborazione del PFI medesimo, previsto dal previgente d.lgs. n. 167/2011. Secondo il Ministero del Lavoro, intervenuto con **circolare n. 18/2014**, il legislatore non ha ritenuto necessario mantenere il citato termine per due ordini di ragioni: sia perché originariamente la sua esistenza era funzionale ad una verifica del PFI ad opera degli enti bilaterali, successivamente valutata dallo stesso dicastero come non indispensabile ai fini della legittimità del contratto di apprendistato, ma anche perché, prevedendosi la forma sintetica, l'elaborazione del PFI appare meno complessa.

Ai fini dell'effettività della funzione formativa, la legge fa obbligo al datore di lavoro di garantire agli apprendisti la presenza di un *tutor* o referente aziendale. Tuttavia, occorre evidenziare che, secondo quanto stabilito dall'**interpello n. 9/2008**, non vi sarebbe un obbligo di affiancamento continuativo del tutore all'apprendista.

Inoltre, sempre relativamente all'attività di tutoraggio, è bene menzionare anche la risposta ad **interpello n. 49/2009**, in cui il Ministero del Lavoro risponde negativamente in merito alla possibilità per l'associato in partecipazione di rivestire la figura di *tutor*, poiché il D.M. 28 febbraio 2000, disciplinante i vecchi standard formativi dell'apprendistato, prevedeva espressamente

che il ruolo di *tutor* potesse essere espletato solamente da un soggetto avente il requisito di «lavoratore qualificato designato dall'impresa».

Ai sensi dell'art. 44, comma 3, d.lgs. n. 81/2015, la formazione a carico del datore di lavoro nell'apprendistato professionalizzante è integrata da quella pubblica, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, «nei limiti delle risorse annualmente disponibili», e in ogni caso per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio. Tale tipo di formazione, però, è obbligatoria solamente qualora essa sia realmente disponibile per il datore di lavoro e per l'apprendista; infatti, secondo la **circolare n. 18/2014**, la mancata comunicazione da parte della Regione nei termini previsti (45 giorni dalla comunicazione dell'assunzione in apprendistato) esime il datore di lavoro dalle relative responsabilità in relazione agli obblighi formativi.

Sul punto il Ministero è intervenuto anche con **interpello n. 5/2017** per chiarire che, la formazione di base e trasversale (poiché ha ad oggetto competenze di carattere "generale" che prescindono dalla specificità delle mansioni svolte) potrebbe risultare «ultronea per quei soggetti che abbiano già acquisito le citate nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative».

IN TABELLA	
Circolare Ministero del Lavoro n. 40/2004	Si evidenzia la necessità che i compiti attribuiti al <i>tutor</i> aziendale potessero essere espletati da qualsiasi lavoratore inquadrato ad un livello pari o superiore rispetto alla qualifica professionale ambita dall'apprendista.
Interpello Ministero del Lavoro n. 9/2008	Viene affermata l'insussistenza di un obbligo di affiancamento continuativo del tutore all'apprendista.
Interpello Ministero del Lavoro n. 49/2009	Si chiarisce che l'associato in partecipazione non può rivestire la figura di <i>tutor</i> .
Nota Ministero del Lavoro n. 25014/2012	Viene stabilito che l'offerta formativa pubblica, per la formazione di base e trasversale, deve intendersi obbligatoria solo quando sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e sia definita altresì obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente.
Circolare Ministero del Lavoro n. 18/2014	Si afferma che la mancata comunicazione da parte della Regione nei termini previsti esime il datore di lavoro dalle relative responsabilità in relazione all'adempimento degli obblighi formativi.
Interpello Ministero del Lavoro n. 5/2017	Viene chiarito che la formazione di base potrebbe risultare «ultronea» per quei soggetti che abbiano già acquisito le nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative.

Profili contributivi

Il legislatore ha frequentemente offerto alle imprese che assumono in apprendistato il grande vantaggio di poter beneficiare per tali assunzioni di un ridotto carico contributivo, a differenza di quanto previsto per la “forma comune” del rapporto di lavoro (il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, così come definito all’art. 1 del d.lgs. n. 81/2015). Occorre sin da subito precisare che il regime contributivo che ci si appresta a descrivere – menzionando la prassi amministrativa che nel tempo si è espressa sul tema – prevede l’applicazione in misura percentuale alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali di un’aliquota contributiva “speciale” rispetto a quella “standard” applicabile per la generalità dei rapporti di lavoro. Tale aliquota non è qualificabile come “sgravio” dell’aliquota contributiva ordinaria poiché, in realtà, si tratta di un regime contributivo strutturale – seppure di maggior vantaggio – previsto dalla legge in favore del contratto di apprendistato ⁽¹⁾.

1. Il regime contributivo per la generalità degli apprendisti

Attualmente il regime di contribuzione generale per gli apprendisti stabilito dalla L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) prevede una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile.

Il D.M. 28 marzo 2007 è poi intervenuto al fine di ripartire alle gestioni interessate la contribuzione di cui sopra, così come ricordato dal [messaggio Inps n. 25374 del 19 ottobre 2007](#), nelle misure di seguito indicate:

Voci contributive	%
FPLD	9,01
CUAF	0,11
Malattia	0,53
Maternità	0,05
Inail	0,30
Totale	10,00

⁽¹⁾ Cass. 15 marzo 2018, n. 6428, ma già nello stesso senso la prassi amministrativa con la [Circolare del Ministero del Lavoro n. 5 del 30 gennaio 2008](#).

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'art. 1, comma 773, quinto periodo, della citata L. n. 296/2006 dispone che la contribuzione è pari all'1,5% della retribuzione imponibile nei primi dodici mesi del rapporto e al 3% a partire dal tredicesimo mese fino al ventiquattresimo. Oltre tale periodo di durata, dal terzo anno in poi, si applicherà l'aliquota ordinaria del 10%.

In linea con i criteri di distribuzione adottati dal citato D.M. 28 marzo 2007, la ripartizione della contribuzione dovuta dai datori di lavoro con un numero di addetti pari o inferiore a nove, fra le gestioni previdenziali interessate, è fissata secondo le misure riportate nella tabella seguente:

Voci contributive	% 1°-12° mese	% 12°-24° mese	% oltre il 24° mese
FPLD	1,35	2,70	9,01
CUAF	0,02	0,03	0,11
Malattia	0,08	0,16	0,53
Maternità	0,01	0,02	0,05
Inail	0,04	0,09	0,30
Totale	1,50	3,00	10,00

Inoltre, si sottolinea che, secondo quanto indicato con [messaggio Inps n. 1478 del 10 aprile 2019](#), in caso di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante – di cui all'art. 43, comma 9, d.lgs. n. 81/2015 – poiché tale trasformazione comporta la continuità del contratto di lavoro inizialmente stipulato tra le parti, ai datori di lavoro che occupano fino a 9 addetti, la sopra menzionata riduzione trova applicazione «limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello». Dunque, dal momento della trasformazione del contratto l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro sarà pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Come si è avuto modo di notare, il regime contributivo del 10% a carico del datore di lavoro è comprendente della contribuzione Inail pari al 0,30% a titolo di finanziamento della copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro. La [circolare Inail n. 27 del 24 maggio 2013](#) ⁽²⁾ ha specificato che tale contributo è riscosso dall'Inps che, in un momento successivo, provvede a riversare all'Inail la quota di competenza.

(2) Lo stesso atto, inoltre, precisa che per quanto concerne le prestazioni assicurative, si confermano le disposizioni vigenti (art. 119, d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124) che prevedono, in caso di evento indennizzabile, la liquidazione dell'indennità per inabilità temporanea sulla base della retribuzione effettiva. La rendita diretta e la rendita a superstiti, invece, verranno calcolate sulla retribuzione prevista per la qualifica iniziale del lavoratore di età superiore ai diciotto anni non apprendista della stessa categoria e lavorazione cui gli apprendisti stessi o i minori sono addetti e comunque a retribuzione non inferiore a quella più bassa stabilita dal contratto collettivo di lavoro per prestatori d'opera di età superiore ai diciotto anni della stessa categoria e lavorazione.

Per effetto di quanto disposto dall'art. 21 della L. n. 41/1986, l'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è pari a quella prevista dall'assicurazione generale obbligatoria con una riduzione di tre punti ed è quindi pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione. L'aliquota complessiva ordinaria, dunque, è pari al 15,84% della retribuzione (10% a carico del datore, 5,84% a carico dell'apprendista).

Il regime contributivo così delineato, secondo quanto previsto dall'art. 47, comma 7, d.lgs. n. 81/2015, è mantenuto per un ulteriore anno qualora il rapporto di lavoro con l'apprendista prosegua a tempo indeterminato al termine del periodo formativo. Sul punto è intervenuto il Ministero del Lavoro con risposta ad [interpello n. 3883 del 4 maggio 2006](#) chiarendo che, in caso di qualificazione anticipata dell'apprendista e, dunque, di conclusione del periodo formativo, «i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato». Pertanto, in tal caso «il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato». Tuttavia, allo scopo di evitare comportamenti fraudolenti ed abusivi del datore di lavoro (che possono consistere, ad esempio, nella conferma anticipata in servizio dell'apprendista senza la conclusione dell'attività formativa concordata), il Ministero ha successivamente sottolineato ([nota n. 25 del 6 febbraio 2009](#)) che per poter legittimamente godere di un ulteriore anno di benefici contributivi, il datore di lavoro deve avere, in ogni caso, portato a compimento nei riguardi dell'apprendista la formazione prevista nel piano formativo individuale fino al momento in cui si verifica la conferma in servizio anticipata.

Tale regola di favore nei confronti dei datori di lavoro, però, non si applica ai lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o di indennità di mobilità assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015: come specificato nel [messaggio Inps n. 2243 del 31 maggio 2017](#), al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione ed alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro e così anche quella a carico del lavoratore.

1.1. L'aliquota di finanziamento della NASpI

Al regime contributivo così determinato, a partire dal 1° gennaio 2013, a carico del datore di lavoro deve aggiungersi anche l'aliquota di finanziamento della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI), – determinata dall'art. 2, comma 36, della L. n. 92/2012 – nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. La [circolare Inps n. 140 del 14 dicembre 2012](#) – seppur in riferimento alla vecchia ASpI e mini-ASpI – ha fornito ulteriori spiegazioni relativamente a tale aspetto, evidenziando, altresì, la necessità di applicazione sempre a carico del datore di lavoro del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua – introdotto dall'art. 25, comma 4, della L. n. 845/1978 – pari allo 0,30%. In tal modo, dunque, sulla base del regime ordinario, la contribuzione

complessiva a carico del datore di lavoro è pari all'11,61% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

1.2. L'estensione agli apprendisti delle integrazioni salariali

Inoltre, con l'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015 è stata estesa la platea di beneficiari delle integrazioni salariali ricomprendendo per la prima volta anche i lavoratori con contratto di apprendistato, limitatamente alla tipologia professionalizzante, per cui ai datori di lavoro che possono accedere a tali integrazioni si applica il relativo onere contributivo. In particolare, la norma citata prevede che:

- a) gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali ordinarie sono destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- b) gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle integrazioni salariali sia ordinarie che straordinarie sono anch'essi destinatari esclusivamente dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria;
- c) gli apprendisti alle dipendenze di imprese che possono accedere alle sole integrazioni salariali straordinarie sono destinatari esclusivamente di tale trattamento, ma limitatamente al caso in cui l'intervento sia stato richiesto per la causale di crisi aziendale di cui all'art. 21, comma 1, lett. *b*, del medesimo decreto legislativo. Pertanto, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non rientrano tra i beneficiari del trattamento di integrazione salariale straordinaria per la causale della riorganizzazione aziendale e del contratto di solidarietà, né dei contratti di solidarietà espansiva di cui all'art. 41, d.lgs. n. 148/2015.

Il [messaggio Inps n. 24 del 5 gennaio 2016](#), è intervenuto per specificare che – secondo quanto previsto dalla relazione tecnica di accompagnamento del d.lgs. n. 148/2015 – per gli apprendisti di secondo livello la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio. Ne consegue che, per detti lavoratori, l'aliquota contributiva della CIGO è modulata come riportato nella tabella seguente:

Aliquote contributive CIGO			
	Industria	Edilizia industria e artigianato	Lapidei industria e artigianato
Imprese fino a 50 dipendenti	1,70 %	4,70 %	3,30 %
Imprese oltre 50 dipendenti	2,00 %	4,70 %	3,30 %

Nello stesso messaggio n. 24/2016 l'Inps specifica che per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della sola CIGS, l'aliquota di finanziamento è pari allo 0,90%, di cui 0,30% a carico dell'apprendista.

Occorre, altresì, menzionare il contenuto del [messaggio Inps n. 2449 del 19 giugno 2018](#), con cui l'Istituto previdenziale – in seguito all'aggiunta, ad opera del d.lgs. n. 69/2017, dell'art. 25-*bis* al d.lgs. n. 148/2015 – ha fornito le istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi in merito all'estensione delle integrazioni salariali straordinarie per lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel settore dell'editoria ⁽³⁾. L'atto in questione ricorda che il citato art. 25-*bis* annovera, tra i soggetti beneficiari delle integrazioni salariali, anche i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai quali, per esplicita disposizione normativa, si applicano i generali obblighi contributivi previsti per le integrazioni salariali di cui essi sono destinatari. A tale riguardo, si evidenzia che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da imprese industriali sono già destinatari della disciplina riguardante le integrazioni salariali ordinarie.

Con l'entrata in vigore dell'articolo 25-*bis* – come chiaramente delineato dal decreto interministeriale n. 100495/2017 – gli apprendisti di secondo livello occupati presso le imprese industriali del settore dell'editoria divengono destinatari anche della disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria, in deroga al principio generale sopra menzionato di cui all'art. 2, comma 2, che prevede invece la sola applicazione della CIGO agli apprendisti nei casi in cui l'impresa che li occupa rientri nel campo di applicazione sia delle integrazioni salariali ordinarie che di quelle straordinarie. Ulteriore deroga ai principi generali di cui all'art. 2, comma 2, si ravvisa nel fatto che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono accedere alla CIGS per qualunque delle causali previste dall'art. 21, comma 1, del d.lgs. n. 148/2015 e non, come previsto generalmente per gli apprendisti, per la sola causale di crisi aziendale.

In merito ai profili contributivi, nell'atto amministrativo in analisi l'Inps precisa che «a far tempo dal periodo di paga “gennaio 2018”, per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante da imprese industriali dell'editoria è dovuta, oltre alla contribuzione di finanziamento della cassa integrazione ordinaria (CIGO), anche quella relativa alla cassa integrazione straordinaria (CIGS)», tale ultima contribuzione, inoltre, è dovuta «a prescindere dal numero dei dipendenti occupati dall'impresa».

Il d.lgs. n. 148/2015 ha altresì espressamente previsto che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono essere beneficiari delle prestazioni dei fondi di solidarietà. Pertanto, come precisato anche dal [messaggio Inps n. 3109 del 18 luglio 2016](#), sono i decreti di cui agli art. 26, comma 2 e 3 («fondi di solidarietà bilaterali»), 28 («fondo residuale») e 29 («Fondo di integrazione salariale») del d.lgs. n. 148/2015, a determinare le aliquote di contribuzione ordinaria applicabili, dunque, anche per i lavoratori assunti con contratti di apprendistato

⁽³⁾ L'aggiunta di tale norma ha l'intento di ricondurre il settore dell'editoria, precedentemente destinatario di una normativa speciale in materia di integrazione salariale straordinaria, nell'ambito della disciplina generale degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro di cui al d.lgs. n. 148/2015. La novella legislativa non ha, tuttavia, determinato l'attrazione totale della disciplina della CIGS per l'editoria al regime generale in quanto, in considerazione delle particolarità del settore, vengono mantenute e previste talune disposizioni particolari. Riguardo agli aspetti normativi di carattere generale, si richiamano le circolari del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 21/2017 e n. 5/2018.

professionalizzante. Lo stesso atto, inoltre, ricorda che detto contributo ordinario è ripartito tra datore di lavoro e lavoratore, nella misura, rispettivamente, di due terzi e di un terzo.

2. La retribuzione imponibile

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, inoltre, con [interpello n. 22 del 11 agosto 2016](#), è intervenuto al fine di ricordare che la retribuzione imponibile per l'applicazione delle aliquote contributive appena delineate è individuata nella «retribuzione effettivamente corrisposta» in favore degli apprendisti. Ciò in quanto, la “regola del minimale” enunciata all'art. 7 del D.L. n. 463/1983 – ove si prevede che la retribuzione da assoggettare a contribuzione va adeguata, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera previsto dal primo comma dello stesso articolo – non si applica agli apprendisti. Pertanto, l'interpello n. 22/2016 precisa come, «considerato che il legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento».

Nella stessa risposta a interpello il Ministero evidenzia, altresì, l'esclusione dell'obbligo del versamento contributivo per le ore di formazione esterna dell'apprendista, dal momento che lo stesso datore di lavoro è esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, non potendosi neppure ritenere configurabile diritto all'accreditamento di una contribuzione figurativa, poiché la stessa è prevista dal legislatore in casi tassativi e con idonea copertura finanziaria.

3. Lo slittamento dell'obbligazione contributiva in caso di proroga del rapporto

Inoltre – come si è già avuto modo di analizzare – i periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro non si computano ai fini della durata del rapporto di apprendistato. Il [messaggio Inps n. 6827 del 9 marzo 2010](#), ricordando che il termine finale del rapporto di apprendistato subisce, in tali casi, uno slittamento di durata pari a quella della sospensione in questione, evidenzia anche che «analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva».

4. Il ticket di licenziamento

Per concludere, occorre necessariamente menzionare la [circolare Inps n. 40 del 19 marzo 2020](#), la quale fornisce un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versamento del c.d. ticket di licenziamento, introdotto con l'art. 2, comma 31-35, della L. n. 92/2012, che istituisce l'obbligatorietà in capo al datore di lavoro del versamento di un contributo aggiuntivo nei casi di interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'Istituto

previdenziale spiega che l'obbligo contributivo in oggetto sussiste – oltre che nei casi di recesso del datore di lavoro per “giusta causa” o “giustificato motivo” durante il periodo di apprendistato – anche nei casi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015. Pertanto, solo qualora sia il datore di lavoro a recedere dal contratto di apprendistato, durante o al termine del periodo di formazione, tale contributo sarà dovuto.

Il contributo in argomento, invece, non si applica per espressa previsione dell'art. 32, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 150/2015, alle interruzioni dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. apprendistato di primo livello) stipulati a decorrere dal 24 settembre 2015.

5. Circolare Inps n. 108/2018: quadro riepilogativo sui profili contributivi

Al fine di fornire un quadro riepilogativo del regime contributivo sin qui delineato, l'Inps, peraltro, è appositamente intervenuto con [circolare n. 108 del 14 novembre 2018](#), la quale rappresenta la prassi amministrativa di riferimento per l'individuazione delle aliquote contributive applicabili per le varie tipologie di apprendistato e fornisce fondamentali istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens.

IN PILLOLE

Alle imprese che assumono in apprendistato è riservato un regime contributivo strutturale di maggior favore. Attualmente il regime di contribuzione generale per gli apprendisti stabilito dalla L. n. 296/2006 (finanziaria 2007) prevede:

a) per i datori di lavoro che hanno alle dipendenze un numero di addetti superiore a nove, una aliquota contributiva a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile;

b) per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota applicabile è pari all'1,5% della retribuzione imponibile nei primi dodici mesi del rapporto e al 3% a partire dal tredicesimo mese fino al ventiquattresimo; oltre tale periodo di durata, dal terzo anno in poi, si applica l'aliquota ordinaria del 10%. Il **messaggio Inps n. 1478/2019** ha chiarito che in caso di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante, poiché tale trasformazione comporta la continuità del contratto di lavoro inizialmente stipulato, la riduzione trova applicazione «limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello».

Al regime contributivo così determinato, a partire dal 2013, a carico del datore di lavoro deve aggiungersi anche l'aliquota di finanziamento della NASpl, nella misura dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore è, invece, pari al 5,84% della retribuzione imponibile, per tutta la durata del periodo di formazione.

Tale regime contributivo è mantenuto per un ulteriore anno qualora il rapporto di lavoro con l'apprendista prosegua a tempo indeterminato al termine del periodo formativo (art. 47, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). Sul punto il Ministero del Lavoro, con risposta ad **interpello n. 3883/2006**, ha chiarito che, in caso di qualificazione anticipata dell'apprendista e, dunque, conclusione anticipata del periodo formativo, «i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato». Tuttavia, per evitare comportamenti fraudolenti del datore di lavoro, il Ministero ha successivamente sottolineato, con **nota n. 25/2009** che per godere legittimamente dell'ulteriore anno di benefici contributivi, il datore di lavoro deve aver realizzato nei confronti dell'apprendista tutta la formazione prevista nel PFI

fino al momento della anticipata conferma in servizio. La regola del mantenimento per un ulteriore anno del regime contributivo di favore, però, non si applica ai lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015, così come confermato nel **messaggio Inps n. 2243/2017**.

Con l'art. 2 del d.lgs. n. 148/2015, inoltre, è stata estesa la platea di beneficiari delle integrazioni salariali ricomprendendo per la prima volta anche i lavoratori con contratto di apprendistato, limitatamente alla tipologia professionalizzante, per cui ai datori di lavoro che possono accedere a tali integrazioni si applica il relativo onere contributivo. Su questo aspetto, il **messaggio Inps n. 24/2016** è intervenuto per specificare che per gli apprendisti di secondo livello la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio. Nello stesso messaggio n. 24/2016 l'Inps specifica che per gli apprendisti con contratto di tipo professionalizzante occupati presso aziende destinatarie della sola CIGS, l'aliquota di finanziamento è pari allo 0,90%, di cui 0,30% a carico dell'apprendista.

Il d.lgs. n. 148/2015 ha altresì previsto che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono essere beneficiari delle prestazioni dei fondi di solidarietà.

Il Ministero del Lavoro è, inoltre, intervenuto con **interpello n. 22/2016** per chiarire che la retribuzione imponibile per l'applicazione delle aliquote contributive delineate è individuata nella «retribuzione effettivamente corrisposta», in quanto la “regola del minimale” non si applica agli apprendisti.

In ultimo, occorre menzionare la **circolare Inps n. 40/2020**, la quale spiega che l'obbligo del versamento del c.d. *ticket di licenziamento* sussiste – oltre che nei casi di recesso del datore di lavoro per “giusta causa” o “giustificato motivo” durante il periodo di apprendistato – anche nei casi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 42, comma 4, d.lgs. n. 81/2015.

IN TABELLA	
Interpello Ministero del Lavoro n. 3883/2006	Si chiarisce che, in caso di qualificazione anticipata dell'apprendista, il mantenimento dei benefici contributivi per un ulteriore anno sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.
Messaggio Inps n. 25374/2007	Si precisa la ripartizione della contribuzione dovuta per gli apprendisti alle diverse gestioni, così come indicato dal D.M. 28 marzo 2007.
Nota Ministero del Lavoro n. 25/2009	Viene sottolineato che per fruire di un ulteriore anno di benefici contributivi, il datore di lavoro deve aver realizzato nei confronti dell'apprendista la formazione prevista nel PFI fino al momento della conferma in servizio anticipata.
Messaggio Inps n. 6827/2010	Si chiarisce che in caso di slittamento di durata pari a quella della sospensione del periodo di apprendistato, analogo slittamento subisce la correlata obbligazione contributiva.
Circolare Inps n. 140/2012	Vengono fornite informazioni ulteriori relativamente al contributo di finanziamento della NASPI.
Circolare Inail n. 27/2013	Si interviene per specificare che la contribuzione pari allo 0,30%, dovuta all'INAIL, è riscossa dall'INPS che, successivamente, provvede a riversare all'altro Istituto la quota di competenza.

Messaggio Inps n. 24/2016	Si specifica che per gli apprendisti di secondo livello la misura della contribuzione di finanziamento della Cassa integrazione è sempre allineata a quella del personale con qualifica di operaio.
Messaggio Inps n. 3109/2006	Viene precisato che sono i decreti di cui agli art. 26, comma 2 e 3 («Fondi di solidarietà bilaterali»), 28 («Fondo residuale») e 29 («Fondo di integrazione salariale») del d.lgs. n. 148/2015, a determinare le aliquote di contribuzione ordinaria applicabili per beneficiare delle prestazioni dei fondi di solidarietà.
Interpello Ministero del Lavoro n. 22/2016	Si chiarisce che la retribuzione imponibile è individuata nella «retribuzione effettivamente corrisposta» in favore degli apprendisti, poiché la «regola del minimale» non si applica a tali lavoratori.
Messaggio Inps n. 2243/2017	Si precisa che la regola del mantenimento per un ulteriore anno del regime contributivo di favore in caso di conferma dell'apprendista, non si applica per gli apprendisti in deroga ai limiti di età ex art. 47, comma 4, d.lgs. n. 81/2015.
Messaggio Inps n. 2249/2018	Vengono fornite le istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi in merito all'estensione delle integrazioni salariali straordinarie per lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante nel settore dell'editoria.
Circolare Inps n. 108/2018	Si fornisce un quadro riepilogativo del regime contributivo applicabile al contratto di apprendistato.
Messaggio Inps n. 1478/2019	Si sottolinea che in caso di trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante, la riduzione contributiva in favore dei datori di lavoro che occupano fino a 9 addetti, trova applicazione limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello.
Circolare Inps n. 40/2020	Viene fornito un quadro riepilogativo delle tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per cui si configura l'obbligo di versamento del c.d. <i>ticket di licenziamento</i> .

Ispezioni e sanzioni

L'apparato sanzionatorio attivabile in caso di accertamento di eventuali violazioni commesse dal datore di lavoro è posto a presidio dell'adempimento dei vari obblighi che gravano in capo al datore di lavoro, al fine di garantire la corretta esecuzione del contratto di apprendistato. La prassi amministrativa intervenuta sul tema merita, infatti, di essere menzionata in base ai singoli inadempimenti degli obblighi stabiliti dal d.lgs. n. 81/2015.

1. L'apparato sanzionatorio: l'inadempimento all'obbligo formativo

Strettamente correlato all'obbligo formativo in capo al datore di lavoro è l'apparato sanzionatorio dell'apprendistato, enunciato ai primi due commi dell'art. 47, d.lgs. n. 81/2015. Si prevede – comunemente per tutte le tipologie di apprendistato – che il datore di lavoro, in caso di inadempimento all'obbligo formativo ad esso esclusivamente imputabile e tale da impedire il conseguimento della finalità connessa a ciascuna tipologia di apprendistato, sia tenuto a corrispondere a titolo sanzionatorio la differenza tra la contribuzione 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 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

La disposizione evidenzia – così come già avveniva con l'art. 53 del d.lgs. n. 276/2003 – il triplice requisito relativo a “inadempimento formativo”, “esclusiva responsabilità del datore di lavoro”, nonché “gravità della violazione” tale da impedire il raggiungimento dell'obiettivo formativo.

Quanto all'oggetto della violazione, ossia «l'inadempimento nella erogazione della formazione», il legislatore sceglie di non tracciare minuziosamente i confini entro i quali può concretizzarsi tale inosservanza. «Deve, pertanto, affermarsi che per la sussistenza del primo degli elementi evidenziati, è sufficiente l'accertamento di un qualsiasi, ma effettivo e reale, inadempimento nel fornire o nel far fruire all'apprendista la formazione contrattualmente prevista e obbligatoria» ⁽¹⁾. Sul punto è intervenuto specificamente il Ministero del Lavoro con [circolare n. 40 del 14 ottobre 2004](#), dove ha inteso chiarire che l'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro deve valutarsi sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e su quanto regolamentato dalla disciplina regionale. Tale inadempimento, secondo la

(1) Così, P. RAUSEI, *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, cit., p. 118.

circolare n. 40/2004 (così come confermato con [circolare n. 2 del 25 gennaio 2006](#)), potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi:

- quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale;
- mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo. Il secondo requisito richiesto per l'attivazione dell'apparato sanzionatorio *ex art.* 47, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, si sostanzia nell'esclusiva responsabilità dell'inadempienza da parte del datore di lavoro, poiché rileva soltanto la formazione posta dalla norma a suo carico. Il Ministero del Lavoro, con la [circolare n. 5 del 21 gennaio 2013](#) è ampiamente intervenuto al fine di indicare quali siano i “margini” della responsabilità datoriale, per ciascun tipo di apprendistato, in ordini agli obblighi formativi.

Quanto all'apprendistato duale, di primo e di terzo livello, la Circolare n. 5/2013 chiarisce che la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione. Tuttavia, perché scatti la sanzione di cui al primo comma dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015, è necessario che tali percorsi formativi, oltre ad essere stati disciplinati, siano stati anche di fatto attivati. L'attivazione tardiva dei percorsi formativi regionali, avviati dopo l'instaurazione del rapporto di apprendistato non comporta automaticamente un obbligo di “recupero”, in capo al datore di lavoro, di tutta la formazione non effettuata nel periodo antecedente. Resta ferma la possibilità, da parte delle Regioni, di disciplinare specificatamente gli obblighi formativi concernenti i rapporti di apprendistato già avviati.

Quanto all'apprendistato professionalizzante, la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la formazione interna nei termini di quantità, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e riportati nel PFI. La formazione “esterna” pubblica – cioè la formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali – è, invece, obbligatoria solamente qualora essa sia realmente disponibile per il datore di lavoro e per l'apprendista. Infatti – come si è già avuto modo di ricordare nel capitolo dedicato alla formazione –, la Regione ha 45 giorni, dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, per comunicare al datore di lavoro l'eventuale presenza e le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica dedicata all'apprendista.

Secondo il Ministero del Lavoro, intervenuto in argomento con [circolare n. 18 del 30 luglio 2014](#), la mancata comunicazione da parte della Regione nei termini previsti produce effetti anche sotto il profilo delle responsabilità datoriali, non consentendo la configurazione di alcuna responsabilità del datore di lavoro in relazione agli obblighi formativi.

Come ultima condizione per l'applicazione della sanzione previdenziale prevista, il legislatore esige che la violazione degli obblighi formativi sia «tale da impedire la realizzazione delle finalità» stabilite dallo stesso d.lgs. n. 81/2015 per ciascuno dei tre tipi di apprendistato. Rileva, dunque, la circostanza per cui l'omessa formazione da parte del datore di lavoro non sia in alcun modo recuperabile. Ciò in quanto l'ultimo periodo dello stesso art. 47, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, prevede che, ove il *deficit* formativo sia *ratione temporis* recuperabile, qualora rilevi un inadempimento nella erogazione della

formazione prevista nel PFI, il personale ispettivo è tenuto ad impartire al datore di lavoro uno specifico provvedimento di “disposizione” *ex art.* 14, d.lgs. n. 124/2004 ⁽²⁾, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere all’ordine di integrazione della formazione omessa.

1.1 Le indicazioni per il personale ispettivo sull’emanazione del provvedimento di disposizione

Nella citata Circolare n. 5/2013 il Ministero si preoccupa di indicare gli elementi che il personale ispettivo deve considerare per la valutazione in merito all’emanazione del provvedimento di disposizione *ex art.* 14, d.lgs. n. 124/2004 – con l’assegnazione di un termine al datore per adempiere – ovvero per l’erogazione della sanzione di cui all’art. 47, comma 1, d.lgs. n. 81/2015. Gli elementi forniti dal Ministero variano proporzionalmente, in relazione «all’approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato». In altri termini, la Circolare n. 5/2013 chiarisce che solamente laddove ci sia il tempo necessario per recuperare il “debito formativo” potrà essere emanato il provvedimento di disposizione.

Gli elementi in base ai quali il personale ispettivo deve procedere alla valutazione presupposta all’adozione di una disposizione, per i periodi formativi pari a tre anni, sono i seguenti:

Accertamento durante il 1° anno di apprendistato	Accertamento durante il 2° anno di apprendistato	Accertamento durante il 3° anno di apprendistato
La disposizione va sempre emanata.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° anno + la “quota parte” delle ore previste nel 2° anno.	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° anno + la “quota parte” delle ore previste nel 3° anno.

Nel caso in cui si tratti di periodi formativi della durata di cinque anni, gli elementi di valutazione indicati dal Ministero, rispetto a quelli appena indicati, variano soltanto per il terzo, quarto e quinto anno di apprendistato:

Accertamento durante il 3° anno di apprendistato	Accertamento durante il 4° anno di apprendistato	Accertamento durante il 5° anno di apprendistato
La disposizione non è emanata in caso di formazione	La disposizione non è emanata in caso di formazione	La disposizione non è emanata in caso di formazione

⁽²⁾ Sulla portata del d.lgs. n. 124/2004 si vedano P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI (a cura di), [L’ispezione del lavoro dieci anni dopo la riforma. Il d.lgs. n. 124/2004 fra passato e futuro](#), ADAPT professional series n. 3, ADAPT University Press, Bergamo, 2014.

formale effettuata meno del 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e nel 2° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 3° anno.	formale effettuata meno del 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo, nel 2° e nel 3° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 4° anno.	formale effettuata meno del 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, nel 2°, nel 3° e nel 4° anno + la "quota parte" delle ore previste nel 5° anno .
--	---	---

Inoltre, la circolare n. 5/2013 specifica espressamente che, «nei casi di più complessa valutazione», è comunque opportuno «procedere alla emanazione della disposizione», sia al fine di consentire pur sempre una possibilità di recupero del debito formativo, sia in quanto, in assenza di tale recupero, sarà applicabile comunque la sanzione di cui all'art. 47, co. 1, del d.lgs. n. 81/2015, nonché la sanzione amministrativa da € 500 a € 3.000 di cui all'art. 14, comma 3, d.lgs. 124/2004, come riformato dall'art. 12-*bis*, decreto-legge n. 76/2020, convertito dalla legge n. 120/2020 ⁽³⁾.

In conclusione, sul tema, appare degna di menzione la [circolare n. 29 del 11 novembre 2011](#), ove la prassi ministeriale ha esplicitamente chiarito che, nel predisporre il provvedimento di disposizione, l'individuazione del termine massimo entro cui adempiere potrà essere operata dagli ispettori anche tenendo conto di quegli eventi occorsi in concreto all'apprendista durante il periodo di apprendistato che determinano un prolungamento della durata del rapporto formativo, ai sensi dell'art. 42, co. 5, lett. g, d.lgs. n. 81/2015.

2. L'apparato sanzionatorio: la violazione dei principi generali

L'art. 47, comma 2, d.lgs. n. 81/2015 sanziona la violazione della disciplina generale comune alle tre tipologie di apprendistato. All'interno della disposizione legislativa si prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600, elevata in caso di recidiva rispettivamente a € 300 e € 1.500, nel caso di violazione:

- a) dell'obbligo di forma scritta ai fini della prova del contratto di apprendistato contenente, in forma sintetica, il piano formativo individuale (art. 42, comma 1, d.lgs. n. 81/2015);
- b) delle previsioni contrattuali collettive che attuano i principi relativi:
 - al divieto di retribuzione a cottimo, di cui all'art. 42, comma 5, lett. a;
 - al sottoinquadramento fino a due livelli inferiori o, in alternativa, alla retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. b;
 - alla presenza di un tutore o referente aziendale, stabilito all'art. 42, comma 5, lett. c.

⁽³⁾ In merito alla nuova disposizione è intervenuto l'INL con circ. n. 5 del 30 settembre 2020, su cui si vedano: C. SANTORO, [Il nuovo potere ispettivo di disposizione](#), in *Bollettino ADAPT* 21 dicembre 2020, n. 47; P. RAUSEI, *Rapporto di lavoro e ispezioni: potere di disposizione*, in *DPL*, 2021, 7, Inserto, pp. XI-XII; in precedenza si applicava l'art. 11 del d.P.R. n. 520/1955 (sanzione pecuniaria da € 515 a € 2.580) richiamato dalla circ. ministeriale n. 5/2013.

In particolare, la prassi ministeriale è intervenuta per chiarire i dubbi relativi anzitutto alla prima violazione sanzionata, ossia quella attinente all'obbligo della forma scritta del contratto di apprendistato. La citata [circolare n. 29 dell'11 novembre 2011](#), sul punto, ha espressamente precisato che l'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può considerarsi adempiuto mediante la consegna della comunicazione telematica obbligatoria (modello "UniLav"), «essendo necessaria ad evitare la sanzione per mancanza di forma scritta nell'apprendistato, la consegna del contratto individuale di lavoro».

La stessa circolare n. 29/2011 intende, altresì, puntualizzare che la sanzione amministrativa si applica anche quando il datore di lavoro ha formalizzato in forma scritta il contratto di apprendistato soltanto in un momento successivo all'instaurazione del rapporto, ovvero qualora la forma scritta risulta non conforme o incompleta rispetto a modelli o contenuti previsti come vincolanti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto di apprendistato verificati in sede ispettiva.

Il Ministero del Lavoro, sul tema dell'apparato sanzionatorio applicabile in caso di violazioni dei principi generali, si è anche soffermato sul mancato rispetto dell'obbligo di garantire all'apprendista la presenza di un *tutor* o di un referente aziendale idoneo ad affiancarlo nel percorso lavorativo e formativo, ai sensi dell'art. 42, co. 5, lett. c, d.lgs. n. 81/2015. La [circolare n. 5 del 21 gennaio 2013](#) esclude che tale violazione possa determinare automaticamente l'applicazione del regime sanzionatorio per mancata formazione dell'apprendista, secondo le indicazioni ministeriali in tale ipotesi occorre valutare:

- in primo luogo, se la formazione è stata comunque effettuata secondo "quantità", contenuti e modalità previste dal contratto collettivo;
- in secondo luogo, quale sia il ruolo assegnato al tutor dallo stesso contratto collettivo; qualora il tutor svolga un ruolo esclusivamente di "controllo", il Ministero chiarisce che la sua assenza non potrà mai comportare una mancata formazione, ma se il ruolo assegnato al tutor è più specifico il personale ispettivo sarà tenuto ad «esplicitare e documentare le carenze formative derivanti dall'assenza del tutor che si riverberano sul mancato raggiungimento degli obiettivi formativi».

La circolare n. 5/2013 conclude esplicitando che le eventuali violazioni in materia potranno essere sanzionabili "esclusivamente" con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600, elevabile in caso di recidiva ⁽⁴⁾ rispettivamente a € 300 e € 1.500, ai sensi dell'art. 47, comma 2, d.lgs. n. 81/2015.

IN PILLOLE

L'apparato sanzionatorio attivabile in caso di inadempimento all'obbligo formativo da parte del datore di lavoro è stabilito dai primi due commi dell'art. 47, d.lgs. n. 81/2015.

⁽⁴⁾ Si segnala in merito che la circ. n. 29/2011 del Ministero del Lavoro ha chiarito che si ha reiterazione se, nei cinque anni successivi alla commissione di un illecito amministrativo accertato «con ordinanza-ingiunzione», lo stesso datore di lavoro è chiamato a rispondere di un'altra violazione, «non necessariamente con riferimento alla stessa lettera» dell'art. 42, comma 5, d.lgs. n. 81/2015, anche con riferimento «a lavoratori diversi».

Il comma 1 prevede – comunemente per tutte le tipologie di apprendistato – che il datore di lavoro, in caso di inadempimento all'obbligo formativo ad esso esclusivamente imputabile e tale da impedire il conseguimento della finalità connessa a ciascuna tipologia di apprendistato, sia tenuto a corrispondere a titolo sanzionatorio la differenza tra la contribuzione 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 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Quanto all'oggetto della violazione, ossia «l'inadempimento nella erogazione della formazione», la prassi ministeriale è intervenuta con **circolare n. 40/2004**, per chiarire che l'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro deve valutarsi sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del PFI e su quanto regolamentato dalla disciplina regionale. Esso potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi:

- quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale;
- mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo.

Per potersi applicare la sanzione previdenziale prevista al primo comma dell'art. 47, inoltre, deve sussistere una responsabilità esclusiva del datore di lavoro nell'inadempimento formativo. Difatti, la **circolare n. 5/2013** è intervenuta al fine di indicare quali siano i “margini” della responsabilità datoriale, per ciascun tipo di apprendistato, in ordini agli obblighi formativi. Quanto all'apprendistato di primo e di terzo livello, la responsabilità del datore di lavoro si configura nell'ipotesi in cui lo stesso non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettui quella parte di formazione interna eventualmente prevista dalla stessa regolamentazione.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, il Ministero chiarisce che la responsabilità del datore di lavoro si potrà configurare nell'ipotesi in cui lo stesso non effettui la formazione interna nei termini di quantità, contenuti e modalità previsti dal contratto collettivo e riportati nel PFI. La formazione “esterna” pubblica è, invece, obbligatoria solamente qualora essa sia realmente disponibile per il datore di lavoro e per l'apprendista.

Il secondo comma dell'art. 47, invece, stabilisce che nel caso in cui il *deficit* formativo sia *ratione temporis* recuperabile, qualora rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI, il personale ispettivo è tenuto ad impartire al datore di lavoro un provvedimento di “disposizione” ex art. 14, d.lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere all'ordine di integrazione della formazione omessa. È la stessa circolare n. 5/2013 ad indicare gli elementi che il personale ispettivo deve considerare, «in relazione all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo», per la valutazione in merito all'emanazione del provvedimento di disposizione.

Infine, l'art. 47, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015, sanziona la violazione della disciplina generale comune alle tre tipologie di apprendistato, prevedendo l'irrogazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 100 a € 600, elevata in caso di recidiva rispettivamente a € 300 e € 1.500, nel caso delle seguenti violazioni: mancanza di forma scritta del contratto di apprendistato contenente, in forma sintetica, il piano formativo individuale; previsione di retribuzione a cottimo; retribuzione corrisposta all'apprendista difforme dalle previsioni legali e contrattuali collettive; assenza di un tutor o referente aziendale.

Sul tema, la **circolare n. 29/2011** ha precisato che l'obbligo di formalizzazione per iscritto del contratto non può considerarsi adempiuto mediante la consegna di copia della comunicazione telematica obbligatoria (modello “UniLav”), puntualizzando che la sanzione amministrativa si applica anche ai casi in cui il datore di lavoro abbia provveduto a formalizzare per iscritto il contratto di apprendistato in un momento successivo all'instaurazione del rapporto, ovvero se la forma scritta risulta difforme o incompleta rispetto agli obblighi fissati dalla contrattazione collettiva.

IN TABELLA	
Circolare Ministero del Lavoro n. 40/2004	Sono fornite indicazioni in merito alla valutazione, in concreto, dell'inadempimento formativo.
Circolare Ministero del Lavoro n. 29/2011	Si spiega che, nel predisporre il provvedimento di disposizione, il personale ispettivo deve tenere conto anche delle eventuali sospensioni intervenute nel periodo di apprendistato, e si forniscono indicazioni operative in merito all'applicazione delle sanzioni pecuniarie amministrative.
Circolare Ministero del Lavoro n. 5/2013	Vengono individuati i margini della responsabilità datoriale per l'inadempimento formativo, nonché gli elementi che il personale ispettivo deve valutare per l'emanazione del provvedimento di disposizione.
Circolare Ministero del Lavoro n.18/2014	Si chiarisce che in caso di mancata comunicazione da parte della Regione dell'offerta formativa pubblica non viene a configurarsi alcuna responsabilità in capo al datore di lavoro.

Appendice

Raccolta atti amministrativi

Requisiti soggettivi (limiti d'età)

[Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004](#) – Il nuovo contratto di apprendistato;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 2079 del 12-04-2005](#) – Rettifica interpello prot. n. 390 del 12 aprile 2005;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 30 del 15-07-2005](#) – Circolare in materia di apprendistato professionalizzante;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 2702 del 24-03-2006](#) – Criterio di computo dell'età;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 3772 del 02-05-2006](#) – Apprendistato qualificante e stagionale;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 783 del 21-06-2006](#) – Apprendistato professionalizzante.

[Interpello Ministero del Lavoro n. 21 del 01-08-2012](#) – Apprendistato per lavoratori in mobilità *ex art. 7, comma 4, d.lgs. n. 167/2011* – limiti di età.

Cumulo di apprendistato

[Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004](#) – Il nuovo contratto di apprendistato;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 25-01-2006](#) – Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 8 del 02-02-2007](#) – Assunzione di apprendisti che abbiano precedentemente prestato la loro attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro con rapporti di natura temporanea;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 3 del 11-02-2008](#) – Cumulo fra periodi di apprendistato *ex* L. n. 25/1955 e periodi di apprendistato *ex* art. 49, d.lgs. n. 276/2003;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 10-11-2008](#) – Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito da L. n. 133/2008 – Apprendistato professionalizzante – chiarimenti;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 5 del 21-01-2013](#) – L. n. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo.

Durata

[Circolare Inps n. 5 del 12-01-1998](#) – Art. 16 della legge 24.6.1997, n.196. Norme in materia di apprendistato;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 30 del 15-07-2005](#) – Circolare in materia di apprendistato professionalizzante;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 25-01-2006](#) – Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 3769 del 02-05-2006](#) – Apprendistato professionalizzante nelle attività a carattere stagionale;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 17 del 11-07-2007](#) – Malattia di breve durata – sospensione e proroga della durata del contratto di apprendistato;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 10-11-2008](#) – Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito da L. n. 133/2008 – Apprendistato professionalizzante – chiarimenti;

[Messaggio Inps n. 6827 del 09-03-2010](#) – Periodi di sospensione del rapporto di apprendistato per congedo di maternità e parentale. Chiarimenti in materia di obblighi contributivi;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 34 del 15-10-2010](#) – Apprendistato – computo dei periodi di sospensione del lavoratore apprendista;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 40 del 26-10-2011](#) – Durata massima dell'apprendistato nei settori equipollenti l'artigianato;

[Nota Ministero del Lavoro n. 25014 del 13-07-2012](#) – Attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato. Risposta a quesiti.

Part-time

[Circolare Ministero del Lavoro n. 9 del 18-03-2004](#) – Il lavoro a tempo parziale;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 7209 del 13-12-2006](#) – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 4 del 18-01-2007](#) – Part-time apprendisti e apprendistato professionalizzante – contratto di apprendistato professionalizzante e parere di conformità dell'Ente bilaterale;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 34 del 29-09-2010](#) – Settore turismo – specificità e ricorso ad istituti lavoristici – indicazioni operative.

Retribuzione

[Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004](#) – Il nuovo contratto di apprendistato;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 30 del 15-07-2005](#) – Circolare in materia di apprendistato professionalizzante;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 783 del 21-06-2006](#) – Apprendistato professionalizzante;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 7209 del 13-12-2006](#) – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 13 del 01-03-2007](#) – Divieto di stabilire tariffe di cottimo;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 28 del 01-10-2007](#) – Trattamento retributivo dell'apprendistato professionalizzante;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 10-11-2008](#) – Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito da L. n. 133/2008 – Apprendistato professionalizzante – chiarimenti;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30-07-2014](#) – D.L. n. 34/2014 (conv. da L. 78/2014) recante “disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese” – indicazioni operative per il personale ispettivo;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 22 del 11-08-2016](#) – Contribuzione relativa alle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti *ex art.* 43, comma 7, d.lgs. n. 81/2015.

La disciplina dei licenziamenti

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 25-01-2006**](#) – Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 7209 del 13-12-2006**](#) – Contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Disciplina dell'apprendistato part-time;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 79 del 12-11-2009**](#) – Apprendistato quale contratto a tempo determinato o indeterminato;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 16 del 14-06-2012**](#) – Piano formativo e richiesta del parere di conformità agli Enti bilaterali – recesso ai sensi dell'art. 2118 c.c. durante periodo di malattia, infortunio e altre cause di assenza dal lavoro;

[**Nota Ministero del Lavoro n. 25014 del 13-07-2012**](#) – Attuazione della nuova disciplina dell'apprendistato. Risposta a quesiti;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 3 del 16-01-2013**](#) – Art. 7 L. n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della L. n. 92/2012 – procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo – primi chiarimenti operativi;

[**Circolare Inps n. 40 del 19-03-2020**](#) – Art. 2, comma 31-35, della L. n. 92/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Stabilizzazione

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 18-07-2012**](#) – Legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro) – tipologie contrattuali e altre disposizioni – prime indicazioni operative;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 5 del 21-01-2013**](#) – L. n. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 5 del 05-02-2013**](#) – Apprendistato stagionale – obblighi di stabilizzazione;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30-07-2014**](#) – D.L. n. 34/2014 (conv. da L. 78/2014) recante “disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese” – indicazioni operative per il personale ispettivo.

Instaurazione del rapporto

Circolare Ministero del Lavoro del 16-03-1999 – Rapporto di apprendistato e professioni sanitarie ausiliarie;

Circolare Ministero del Lavoro del 04-08-2000 – Rilascio autorizzazioni all'assunzione di apprendisti edili che devono prestare attività lavorativa in cantieri ubicati in diverse province;

Circolare Ministero del Lavoro del 22-01-2001 – Condizioni di ammissibilità dell'esecuzione del contratto di apprendistato con soci lavoratori;

Circolare Ministero del Lavoro del 27-04-2001 – Apprendistato nel settore dell'artigianato: inammissibilità del criterio della percentualizzazione tra qualificati e apprendisti;

Circolare Ministero del Lavoro n. 42 del 01-08-2002 – D.lgs. n. 368/2001, recante la nuova disciplina giuridica sul lavoro a tempo determinato. Prime indicazioni applicative;

Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004 – Il nuovo contratto di apprendistato;

Circolare Ministero del Lavoro n. 7 del 22-02-2005 – Disciplina della somministrazione di lavoro;

Interpello Ministero del Lavoro n. 4584 del 10-10-2006 – Inclusione dei soci lavoratori nel calcolo percentuale per l'assunzione di apprendisti – art. 47, comma 2, d.lgs. n. 276/2003;

Interpello Ministero del Lavoro n. 44 del 03-10-2008 – Limiti numerici di tirocinanti in aziende facenti parte di un Gruppo Europeo di Interesse Economico – Computo degli apprendisti ai fini dei limiti numerici;

Interpello Ministero del Lavoro n. 11 del 02-04-2010 – Apprendistato professionalizzante – limitazioni quantitative – imprese “collegate”;

Interpello Ministero del Lavoro n. 38 del 05-10-2010 – Apprendistato professionalizzante – docenti abilitati;

Circolare Ministero del Lavoro n. 5 del 21-01-2013 – L. n. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 2 del 09-08-2017](#) – Diritto di precedenza *ex art.* 24 del d.lgs. n. 81/2015 e assunzione di apprendisti;

[Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 290 del 12-01-2018](#) – Contratto di apprendistato e formazione in distacco *ex art.* 30 d.lgs. n. 276/2003;

[Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 1118 del 17-01-2019](#) – Richiesta di parere. Contratto di apprendistato e formazione in distacco *ex art.* 30 del d.lgs. n. 276/2003;

Attuazione normativa

[Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004](#) – Il nuovo contratto di apprendistato;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 30 del 15-07-2005](#) – Circolare in materia di apprendistato professionalizzante;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 2464 del 14-10-2005](#) – Risposta istanza di interpello avanzata da Unionapi in materia di apprendistato professionalizzante;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 25-01-2006](#) – Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 782 del 21-06-2006](#) – Profili formativi nel contratto di apprendistato;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 783 del 21-06-2006](#) – Apprendistato professionalizzante;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 3508 del 14-09-2006](#) – Risposta istanza di interpello in materia di apprendistato professionalizzante nella Regione Liguria (operatività transitoria della L. n. 25/1955);

[Interpello Ministero del Lavoro n. 14 del 01-03-2007](#) – Trasformazione di un rapporto di apprendistato in apprendistato professionalizzante;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 14 del 10-06-2008](#) – Art. 49, comma 5-*bis*, d.lgs. n. 276/2003 – assenza di profili formativi specifici nella regolamentazione regionale Marche ed applicazione della disciplina del CCNL;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 50 del 07-10-2008](#) – Apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5-*ter*, d.lgs. n. 276/2003 – applicazione;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 10-11-2008**](#) – Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito da L. n. 133/2008 – Apprendistato professionalizzante – chiarimenti;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 4 del 05-02-2013**](#) – Aziende che applicano CCNL che non disciplina l'apprendistato;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 35 del 29-08-2013**](#) – Indicazioni operative per il personale ispettivo in merito alle novità introdotte dal D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013);

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30-07-2014**](#) – D.L. n. 34/2014 (conv. da L. 78/2014) recante “disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”– indicazioni operative per il personale ispettivo.

Formazione

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004**](#) – Il nuovo contratto di apprendistato;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 30 del 15-07-2005**](#) – Circolare in materia di apprendistato professionalizzante;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 2977 del 05-12-2005**](#) – Attività di “salvataggio sulla costa” – stipula contratto di apprendistato;

[**Circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 25-01-2006**](#) – Circolare in materia di apprendistato per l’acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 2732 del 24-03-2006**](#) – Apprendistato professionalizzante – soggetto legittimato a stabilire i requisiti in base ai quali un’azienda può considerarsi “formativa”;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 783 del 21-06-2006**](#) – Apprendistato professionalizzante;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 5 del 18-01-2007**](#) – Apprendistato professionalizzante – formazione formale di almeno 120 ore per anno e modalità di erogazione ed articolazione della formazione;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 36 del 29-11-2007**](#) – Apprendistato per l’espletamento del diritto-dovere d’istruzione e disciplina applicabile;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 9 del 27-03-2008](#) – Apprendistato professionalizzante – Figura del tutore aziendale;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 50 del 07-10-2008](#) – Apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 – applicazione;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 10-11-2008](#) – Art. 23, D.L. n. 112/2008 convertito da L. n. 133/2008 – Apprendistato professionalizzante – chiarimenti;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 2 del 06-02-2009](#) – Apprendistato professionalizzante – art. 49, comma 5-ter, d.lgs. n. 276/2003 – rapporti di apprendistato in essere – applicabilità;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 49 del 05-06-2009](#) – Associato in partecipazione e attività di tutor;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 38 del 05-10-2010](#) – Apprendistato professionalizzante – docenti abilitati;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 34 del 19-10-2012](#) – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – durata della formazione – previsioni collettive;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 5 del 21-01-2013](#) – L. n. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 35 del 29-08-2013](#) – Indicazioni operative per il personale ispettivo in merito alle novità introdotte dal D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013);

[Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30-07-2014](#) – D.L. n. 34/2014 (conv. da L. 78/2014) recante “disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese” – indicazioni operative per il personale ispettivo;

[Interpello Ministero del Lavoro n. 5 del 30-10-2017](#) – Erogazione della formazione di base e trasversale nell’ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante in deroga ai limiti di età, ai sensi dell’art. 47, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015;

[Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 527 del 29 luglio 2020](#) – Formazione in modalità *e-learning* o FAD per apprendisti con contratto professionalizzante in CIG.

Profili contributivi

[Interpello Ministero del Lavoro n. 3883 del 04-05-2006](#) – Trasformazione dell’apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato – Incentivi;

[**Circolare Inps n. 22 del 23-01-2007**](#) – L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007). Nuove misure contributive in materia di apprendistato e assunzioni agevolate;

[**Istruzione operativa Inail del 21-09-2007**](#) – Nuove misure contributive in materia di apprendistato introdotte dalla legge finanziaria 2007;

[**Messaggio Inps n. 25374 del 19-10-2007**](#) – DM 28 marzo 2007. Ripartizione tra le gestioni previdenziali interessate della contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani, nonché determinazione della contribuzione relativa all'indennità di malattia per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato;

[**Messaggio Inps n. 6827 del 09-03-2010**](#) – Periodi di sospensione del rapporto di apprendistato per congedo di maternità e parentale. Chiarimenti in materia di obblighi contributivi;

[**Istruzione operativa Inail del 30-09-2010**](#) – Soci lavoratori di cooperative di facchinaggio con rapporto di lavoro subordinato: periodi di cassa integrazione e di apprendistato;

[**Circolare Inps n. 128 del 02-11-2012**](#) – Apprendistato. D.lgs. 15 settembre 2011, n. 167. (TU dell'apprendistato). Legge 12 novembre 2011 n. 183, art. 22;

[**Circolare Inps n. 140 del 14-12-2012**](#) – Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI), istituita dall'art.2 della legge 28 giugno 2012, n. 92. Aspetti di carattere contributivo;

[**Circolare Inps n. 44 del 22-03-2013**](#) – Ulteriori precisazioni riguardo alla contribuzione ordinaria e aggiuntiva ASpI;

[**Circolare Inail n. 27 del 24-05-2013**](#) – Apprendistato. Disciplina generale e regime contributivo. Testo unico dell'apprendistato. Legge di stabilità 2012 (L. 183/2011) e Riforma del lavoro (L. 92/2012);

[**Messaggio Inps n. 11761 del 22-07-2013**](#) – Lavoratori assunti con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità. Precisazioni in merito alla contribuzione applicabile al termine del periodo agevolato di 18 mesi previsto dalla legge 223/1991;

[**Messaggio Inps n. 24 del 05-01-2016**](#) – Estensione dei trattamenti di integrazione salariale ordinaria e straordinaria ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. Istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi. Istruzioni contabili;

[**Interpello Ministero del Lavoro n. 22 del 11-08-2016**](#) – Contribuzione delle ore di formazione esterna non retribuite per gli apprendisti ex art. 43, comma7, d.lgs. n. 81/2015;

[Messaggio Inps n. 2243 del 31-05-2017](#) – Assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di un trattamento di disoccupazione;

[Messaggio Inps n. 2499 del 16-06-2017](#) – Assunzioni di lavoratori in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore ex art. 43 d.lgs. n. 81/2015. Incentivi contributivi ex art. 32 d.lgs. n. 150/2015. Istruzioni operative;

[Messaggio Inps n. 2449 del 19-06-2018](#) – Estensione delle integrazioni salariali straordinarie ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante del settore editoria. Istruzioni per il corretto assolvimento degli obblighi contributivi. Istruzioni contabili;

[Circolare Inps n. 108 del 14-11-2018](#) – Rapporti di apprendistato. Assetto del regime contributivo a seguito della integrazione delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni. Istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti;

[Messaggio Inps n. 1478 del 10-04-2019](#) – Rapporti di apprendistato. Trasformazione del contratto di apprendistato di primo livello in contratto di apprendistato professionalizzante ai sensi dell'art. 43, comma 9, del d.lgs. n. 81/2015. Precisazioni in merito al regime contributivo applicabile;

[Circolare Inps n. 40 del 19-03-2020](#) – Art. 2, comma 31-35, della L. n. 92/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

Ispezioni e controlli

[Circolare Ministero del Lavoro n. 40 del 14-10-2004](#) – Il nuovo contratto di apprendistato;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 2 del 25-01-2006](#) – Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 29 del 11-11-2011](#) – TU apprendistato – Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 5 del 21-01-2013](#) – L. n. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo;

[Circolare Ministero del Lavoro n. 18 del 30-07-2014](#) – Contratto di apprendistato, indicazioni operative per il personale ispettivo;

Notizie sull'autore

Giuseppe Montemarano

ADAPT Junior Fellow. Praticante Consulente del Lavoro, Ordine di Foggia. Laureato in Consulenza del Lavoro e Relazioni industriali, Università degli Studi di Foggia.

ADAPT Professional Series

ADAPT law school – www.adapt.it

1. S. Cusmai (a cura di), [Apprendistato facile](#), 2014
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali](#), 2014
3. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), [L'ispezione del lavoro dieci anni dopo la riforma](#), 2014

SOCI ADAPT

Adecco Group	Coopfond-Legacoop nazionale	Generali Italia
ANC	Cremonini	Gi Group
ANCL Veneto	Day Ristoservice	Heineken
Angelini	Edenred Italia	Ifoa
Aninsei	Elettra Sincrotone Trieste	IHI Charging Systems International
Assindustria Venetocentro	Enel	Inail
Assoimprenditori Alto Adige	Eni	LavoroPiù
Assolavoro	ERG	Manageritalia
Assolombarda	Esselunga	Manpower
ASSTRA	Farmindustria	Manutencoop
Bracco Imaging	Federalberghi	MCL
Brembo	Federdistribuzione	Nexi Payments
Cisl	FederlegnoArredo	Randstad Italia
CNA	Federmanager	Scuola Centrale Formazione
COESIA	Federmeccanica	SNFIA
Coldiretti	Femca-Cisl	Sodexo Motivation Solutions Italia
Confagricoltura Verona	Fiabilis	Synergie Italia
Confartigianato	Fim-Cisl	UBI Banca
Confcommercio	Fincantieri	UGL
Confcooperative	Fipe	UILTEC
Confesercenti	Fisascat	Umana
Confimi Industria	Fondazione Bruno Kessler	Unindustria Reggio Emilia
Confindustria Bergamo	Fondazione Fai-Cisl	World Employment Confederation
Confindustria Verona	Fondazione Mach	
Confprofessioni		

ADAPT Professional Series

ADAPT law school