



Trattamento contrattuale dell'apprendistato professionalizzante

7 NOVEMBRE 2012

Il T.U. dell'apprendistato (D.Lgs. n. 167/2011) ha demandato alla contrattazione collettiva la regolamentazione dei rapporti di apprendistato, ma le parti sociali non hanno risposto in modo omogeneo nei diversi settori. Molte categorie non hanno ancora provveduto all'adeguamento delle disposizioni contrattuali superate dal nuovo quadro normativo e i datori di lavoro che occupano apprendisti devono tener conto di questa circostanza.

Riferimenti normativi

- D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167 .
- Ministero del lavoro, circolare 11 novembre 2011, n. 29 ;
- Ministero del lavoro, risposta a interpello 19 ottobre, 2012, n. 34 .

PREMESSA

Il [D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167](#), ha ridisegnato l'impianto normativo del contratto di apprendistato, fissandone i criteri fondamentali e rinviando alla contrattazione collettiva per la regolamentazione puntuale dei singoli istituti. Da allora alcune categorie hanno provveduto ad adeguare le disposizioni contrattuali sull'apprendistato professionalizzante al nuovo quadro normativo, ma in molti casi l'operazione non è stata ancora avviata in quanto le parti si riservano di provvedere in sede di rinnovo (a fine anno scadono molti CCNL nei settori dell'industria, artigianato e servizi e per un certo numero di essi - come quelli riguardanti le imprese industriali alimentari e metalmeccaniche, per citare solo i più importanti - le trattative sono ormai avviate).

Tuttavia anche nei settori che hanno aggiornato la normativa le disposizioni di nuovo inserimento si applicano esclusivamente per le nuove assunzioni, mentre i rapporti già costituiti restano disciplinati dal precedente regime normativo, secondo un principio radicato nelle relazioni sindacali e ribadito dallo stesso T.U.: apprendisti assunti dalla stessa azienda per la stessa qualifica possono perciò ricevere un trattamento diverso in funzione della diversa data di assunzione. In questa fase di prima applicazione del T.U. la sovrapposizione tra diversi regimi di trattamento comporta una casistica che può essere suddivisa, ai fini dell'individuazione delle norme caso per caso applicabili, in tre periodi temporalmente distinti.





Apprendisti assunti fino al 24 ottobre 2011



Apprendisti assunti dal 25 ottobre 2011 al 24 aprile 2012



Apprendisti assunti dal 25 ottobre 2012

a) in settori che hanno attuato il T.U.

b) in settori che non hanno ancora attuato il T.U.

APPRENDISTI ASSUNTI FINO AL 24 OTTOBRE 2011

I rapporti di apprendistato già in essere al momento dell'entrata in vigore del [D.Lgs. n. 167/2011](#) (25 ottobre 2011) non sono influenzati dalle nuove norme e restano disciplinati secondo la previgente disciplina, sia per quanto riguarda la durata che per la progressione retributiva che restano confermate nelle misure originariamente stabilite.

Continuano a trovare applicazione a quei rapporti, tra l'altro, le disposizioni della [Legge 19 gennaio 1955, n. 25](#) (legge quadro sull'apprendistato), gli artt. [21](#) e [22](#) della Legge 28 febbraio 1987, n. 56 (elevazione dell'età degli apprendisti nel settore artigiano), l'[art. 16](#) della Legge 24 giugno 1997, n. 196 (età degli apprendisti e durata del contratto in tutti i settori di attività) e gli artt. da 47 a 53 del [D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#) (tipologie del contratto di apprendistato e relativa regolamentazione, ora trasfusa nel T.U.). Per le norme appena citate il T.U. dispone invece, a tratto generale, l'abrogazione "con l'entrata in vigore del presente decreto" ([art. 7, comma 6](#), D.Lgs. n. 167/2011).

APPRENDISTI ASSUNTI DAL 25 OTTOBRE 2011 AL 24 APRILE 2012

Le norme contenute nel [D.Lgs. n. 167/2011](#) non hanno trovato concreta applicazione neanche ai rapporti di apprendistato costituiti nei sei mesi successivi alla sua entrata in vigore, in quanto nelle disposizioni finali del T.U. viene stabilita l'ultrattività della previgente normativa "per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa" e cioè nella grandissima maggioranza dei casi ([art. 7, comma 7](#), D.Lgs. n. 167/2011).

Anche gli apprendisti assunti nel semestre ottobre 2011- aprile 2012 restano pertanto disciplinati secondo la previgente disciplina non avendo in genere provveduto le parti sociali ad aggiornare le disposizioni dei contratti collettivi di categoria.

Fa eccezione il settore degli studi professionali il cui rinnovo contrattuale, intervenuto il 29 novembre 2011, ha comportato l'adeguamento delle regole contrattuali al disposto del [D.Lgs. n. 167/2011](#). Con apposita clausola di salvaguardia (cfr. art. 33 del c.c.n.l.) le parti hanno peraltro stabilito che la disciplina e il trattamento economico e normativo precedente si applicheranno anche ai nuovi contratti di apprendistato stipulati durante il periodo di transizione. In sostanza, quindi, anche nel settore in esame, pur sussistendo norme contrattuali applicative del T.U., il trattamento economico e normativo degli apprendisti assunti fino al 24 aprile 2012 resta quello previgente.

APPRENDISTI ASSUNTI DAL 25 APRILE 2012

Trascorsa la fase transitoria, il contratto di apprendistato professionalizzante per i nuovi assunti è regolato -





in tutti i settori - secondo i criteri generali stabiliti dal T.U. e sintetizzati nel prospetto di seguito riportato. Per la disciplina dei singoli istituti riguardanti la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione del rapporto di lavoro occorre far riferimento al contenuto dei singoli contratti collettivi di categoria.

Criteri generali che presidono al contratto di apprendistato professionalizzante (T.U. - D.Lgs. n. 167/2011)	
Riferimento	Contenuto
Art. 4, comma 1	limiti di età: tra i 18 e i 29 anni (il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età per i soggetti in possesso di una qualifica professionale)
Art. 2 , lett. a)	forma scritta del contratto di apprendistato e del patto di prova
Art. 2 , lett. a)	forma scritta del piano formativo individuale, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto
Art. 2 , lett. a bis)	durata minima legale: il contratto di apprendistato non può avere durata inferiore a sei mesi
Art. 4, comma 2	durata contrattuale: i contratti collettivi stabiliscono la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento
Art. 2 , lett. b)	divieto di retribuzione a cottimo
Art. 2 , lett. c)	- inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle cui è finalizzato il contratto o <i>in alternativa</i> ; - progressione retributiva in misura percentuale e in modo graduale rispetto alla maturazione dell'anzianità di servizio
Art. 2 , lett. d)	presenza di un tutore o referente aziendale
Art. 4, comma 2	durata della formazione: i contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale
Art. 4, comma 3	competenze di base: la formazione svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda e disciplinata dalle regioni, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio
Art. 2 , lett. e)	finanziamento dei percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali (art. 118 ² , L. n. 388/2000; art. 12 ² , D.Lgs. n. 276/2003) anche attraverso accordi con le regioni
Art. 2 , lett. h)	prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi
Art. 2 , lett. l)	divieto di recesso dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo (il divieto si applica sia in caso di licenziamento che di dimissioni; in caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente)





Art. 2 , lett. m)	possibilità di recedere dal contratto, per datore di lavoro e apprendista, con un periodo di preavviso, ai sensi dell' art. 2118 ² cod. civ. , decorrente dal termine della formazione (se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine della formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato)
Art. 2 , lett. g)	libretto formativo : registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino (art. 2 ² D.Lgs. n. 276/2003)
Art. 4, comma 3	qualifica di maestro artigiano o di mestiere : le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere

SETTORI CHE HANNO ATTUATO IL T.U. DELL'APPRENDISTATO

Per la disciplina del rapporto di apprendistato la legge rinvia agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative. Le parti sociali si sono in effetti attivate per dare concreta attuazione al T.U. e i settori che hanno provveduto, attraverso specifici accordi o in sede di rinnovo, sono elencati nel prospetto che segue.

In questi settori è stata pattuita una disciplina aggiornata dell'apprendistato e coerente con i criteri generali posti dal T.U., che è direttamente applicabile ai nuovi assunti.

Categoria	Accordo
Agenzie di assicurazione - Unapass	28 giugno 2012
Agenzie di somministrazione - Assolavoro	5 aprile 2012
Agenzie immobiliari - Fiaip	24 aprile 2012
Agenzie marittime ed aeree	23 aprile 2012
Agricoltura - contoterzisti	21 giugno 2012
Agricoltura - operai e impiegati	30 luglio 2012
Alimentari - industria	24 aprile 2012 e 27 ottobre 2012
Autoscuole	25 giugno 2012
Autostrade e trafori	24 luglio 2012
Aziende di credito e finanziarie	24 aprile 2012
Calzature - industria	19 aprile 2012
Carta - industria	13 settembre 2012
Centri elaborazione dati	24 aprile 2012
Ceramica - industria	17 luglio 2012
Farmacie	14 giugno 2012
Gomma e materie plastiche - industria	12 aprile 2012
Igiene ambientale	20 giugno 2012
Imprese di assicurazione	14 giugno 2012
Imprese di pulizia	19 luglio 2012





Legno e arredamento - industria	19 aprile 2012
Ortofrutticoli e agrumari	4 luglio 2012
Panificatori - Federpanificatori e Fiesa	4 maggio 2012
Studi professionali	29 novembre 2011 *
Terziario - Confcommercio	24 marzo 2012
Terziario - Confesercenti	28 marzo 2012
Trasporto merci - Logistica	24 aprile 2012
Turismo - Confcommercio	17 aprile 2012*
Turismo - Confesercenti	20 aprile 2012
Turismo - Confindustria	14 maggio 2012

* Le nuove disposizioni contrattuali trovano applicazione agli apprendisti assunti dopo il semestre di transizione previsto dal T.U. (art. 33 del c.c.n.l.).
** Il Ministero del lavoro ha ritenuto illegittima la clausola dell'accordo che prevede una riduzione del monte ore di formazione per le aziende che sottopongono i piani formativi individuali alla verifica degli enti bilaterali (interpello n. 34/2012).

SETTORI CHE NON HANNO ANCORA ATTUATO IL T.U. DELL'APPRENDISTATO

Nei settori che non rientrano nel prospetto di cui sopra, le aziende che applicano contratti collettivi appartenenti a comparti rappresentati da Confindustria, Confapi e dalle organizzazioni imprenditoriali dell'artigianato e delle cooperative, possono far riferimento - per il trattamento economico e normativo da applicare agli apprendisti di nuova assunzione - agli accordi interconfederali che sono stati stipulati tra aprile e maggio 2012 per attuare, in via provvisoria e in attesa dei rinnovi contrattuali di categoria, il disposto del T.U.

Comparto interconfederale	Accordo
Confindustria	18 aprile 2012
Confapi	20 aprile 12
Artigianato	3 maggio 2012
Cooperative	19 aprile 2012

Gli accordi in questione disciplinano gli elementi normativi ritenuti essenziali per consentire la prima applicazione dei contratti di apprendistato professionalizzante e rivolgono particolare attenzione alle problematiche connesse alla formazione degli apprendisti con la predisposizione di modelli da utilizzare per la redazione del piano formativo individuale e dell'attestazione sostitutiva del libretto formativo, l'individuazione della durata minima della formazione professionalizzante e la definizione (attraverso un rinvio ai contratti di categoria) degli standard professionali di riferimento. Per gli aspetti qualificanti del trattamento (durata del contratto e retribuzione) gli accordi rinviano generalmente alle clausole dei contratti collettivi di categoria.

Aziende industriali e imprese cooperative





Gli accordi, di contenuto sostanzialmente analogo, riguardano rispettivamente le aziende industriali aderenti a Confindustria, le piccole e medie imprese industriali aderenti a Confapi e le aziende cooperative aderenti a Agci, Confcooperative e Legacoop.

Gli accordi trovano applicazione in via "sussidiaria e cedevole" rispetto alle intese categoriali relativamente alle assunzioni decorrenti dal 26 aprile 2012 e sulla base dei seguenti criteri:

- periodo di prova: secondo la disciplina contrattuale di categoria;
- inquadramento: fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante al lavoratore qualificato (non è ammesso il sistema della percentualizzazione delle retribuzioni);
- durata del preavviso al termine del periodo di apprendistato: 15 giorni (in caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto prosegue a tempo indeterminato);
- durata dell'apprendistato professionalizzante: quella prevista dal contratto di categoria se non superiore a tre anni (se il contratto nazionale prevede termini superiori, la durata dell'apprendistato è ridotta a tre anni);
- piano formativo individuale: deve recare l'indicazione di un tutore/referente aziendale ed essere compilato secondo il modello allegato all'accordo; la formazione professionalizzante non sarà inferiore a 80 ore medie annue;
- standard professionali di riferimento: quelli risultanti dai sistemi di inquadramento dei contratti collettivi di categoria;
- libretto formativo del cittadino: in attesa della piena operatività dello strumento, la formazione effettuata e la qualifica acquisita sono attestata secondo il modello allegato all'accordo.

Aziende artigiane

L'accordo interconfederale per il comparto artigiano - siglato da Confartigianato imprese, Cna, Casartigiani e Claii - è modellato per quanto riguarda il periodo di prova, il piano formativo individuale, la formazione dell'apprendista (non sono presenti clausole su inquadramento, preavviso, standard professionali) sui contenuti delle intese concernenti le aziende industriali e cooperative, ha la stessa decorrenza ma reca anche una data di scadenza (31 dicembre 2012), in quanto le parti hanno ipotizzato il rinnovo dei contratti nazionali di categoria entro l'anno.

Si evidenziano alcune particolarità:

- ambito di applicazione dell'accordo: è esteso alle imprese artigiane prive di specifica copertura contrattuale; per questi casi il c.c.n.l. di riferimento è quello dell'area meccanica - settore metalmeccanica e installazione di impianti;
- durata dell'apprendistato professionalizzante: quella prevista dal contratto collettivo di categoria, se non superiore a cinque anni (se il contratto nazionale prevede termini superiori, la durata dell'apprendistato è ridotta a cinque anni. Si ricorda che nel comparto la durata dell'apprendistato professionalizzante può arrivare a cinque anni "per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano", [art. 4](#), D.Lgs. n. 167/2011, come modificato dalla L. n. 92/2012);
- retribuzione spettante: quella stabilita dal contratto collettivo. Relativamente ai soli semestri per i quali fosse prevista la determinazione della retribuzione mediante il sistema del sottoinquadramento (fino ad un massimo di due livelli), la retribuzione viene determinata applicando la corrispondente percentuale al livello di destinazione;
- libretto formativo del cittadino: in attesa della piena operatività dello strumento, la formazione effettuata e la qualifica acquisita sono attestata da apposita dichiarazione del datore di lavoro.

