



Provincia della Spezia
Medaglia d'Oro al Valor Militare

PROVINCIA DELLA SPEZIA
Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

CONTRATTO DI APPRENDISTATO

CARATTERISTICHE

L'apprendistato è un rapporto di lavoro nel quale l'imprenditore è tenuto a impartire e/o far impartire l'addestramento necessario affinché il lavoratore possa conseguire la capacità tecnica per diventare un lavoratore qualificato. Lo scopo è, pertanto, quello di fornire una qualificazione professionale ai giovani che ne sono sprovvisti; per i giovani già in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale è un'occasione di inserimento lavorativo e di ulteriore preparazione professionale.

Nel contratto di apprendistato il datore di lavoro deve precisare le prestazioni che saranno richieste al lavoratore, l'addestramento che gli sarà impartito all'interno dell'azienda o in strutture esterne e la qualifica che sarà conseguita dal giovane al termine del rapporto di apprendistato.

LAVORATORI INTERESSATI

Giovani dai 16 anni di età, che abbiano assolto l'obbligo scolastico secondo la normativa scolastica in vigore, ai 24 anni compiuti (26 se disabili). Ulteriore elevazione a 29 anni nel settore artigiano per qualifiche ad elevato contenuto professionale previste dai CCNL.

Entro i suddetti limiti di età il rapporto di apprendistato non deve necessariamente esaurirsi, bensì iniziare, in quanto il sopra citato limite massimo è riferito al momento della costituzione del rapporto stesso.

La durata è stabilita dai CCNL: non può comunque essere inferiore a 18 mesi e superiore a 4 anni. Nel settore artigiano il limite massimo può essere elevato a 5 anni.

DATORI DI LAVORO

Datori di lavoro operanti in ogni settore, compresa l'agricoltura. Il numero delle assunzioni di apprendisti non può superare la quantità dei lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda. L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

AGEVOLAZIONI ED INCENTIVI

La legge n. 296 del 27.12.2006 (legge finanziaria per il 2007) stabilisce che, dal 1° gennaio 2007, la contribuzione a carico dei datori di lavoro per i contratti di apprendistato venga elevata al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per le imprese artigiane e non artigiane con un organico fino a 9 dipendenti la contribuzione è dell'1,5% nel primo anno e del 3% nel secondo anno, fermo restando il livello di aliquota del 10% per gli anni successivi al

secondo. L'INPS, con Circolare n. 22 del 23.01.2007, ha dettato i primi chiarimenti operativi conseguenti all'innovazione introdotta dalla Legge n. 296/2006:

- per gli apprendisti già in forza alla data del 31.12.2006 la consistenza dell'organico per l'identificazione dell'aliquota da pagare è determinata attraverso una media dei lavoratori occupati nel corso dell'anno 2006. Dall'organico devono essere esclusi, in virtù di disposizioni legislative, i rapporti di apprendistato, quelli di formazione e lavoro, i contratti d'inserimento, i lavoratori somministrati, i lavoratori già impegnati in Isu assunti dalle imprese. I lavoratori a tempo parziale devono essere computati in proporzione all'orario svolto (art. 6 D.Lgs. n. 61/2000), mentre quelli con contratto di lavoro intermittente vanno computati in relazione all'attività effettivamente svolta nel periodo di riferimento. I lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto devono essere conteggiati, a meno che non vengano calcolati nel numero gli eventuali sostituti;
- per gli apprendisti assunti a partire dal 01.01.2007 il numero dei dipendenti deve essere determinato al momento dell'assunzione, ferme restando le modalità di calcolo sopra indicate.

La riduzione contributiva è mantenuta per i 12 mesi successivi alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato (ovviamente in misura pari al 10%).

Sul piano normativo (con palesi riflessi economici), l'apprendistato è incentivato anche con la possibilità del "sottoinquadramento" del lavoratore: questo significa che l'inquadramento dell'apprendista potrà essere inferiore, fino ad un massimo di 2 livelli, rispetto a quello corrispondente alla qualificazione al cui conseguimento è finalizzato il contratto. Inoltre, salvo specifiche previsioni di contratto collettivo, è prevista la non computabilità in organico dei lavoratori assunti in qualità di apprendisti ai fini dell'applicazione di particolari normative ed istituti, quali ad esempio:

- la Legge n. 68/99 che impone alle aziende obblighi occupazionali per le persone disabili;
- la disciplina dei licenziamenti individuali.

Vengono invece computati nell'organico aziendale per l'applicazione della normativa in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e di licenziamenti collettivi.

E' inoltre previsto un beneficio fiscale in quanto le spese per la formazione degli apprendisti sono deducibili dalla base imponibile su cui si calcola l'IRAP per un importo di 5.000 euro a lavoratore (legge finanziaria per il 2007).

I periodi di servizio in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non siano separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alla stessa attività.

I periodi di astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro per gravidanza e puerperio o servizio militare non si computano ai fini della durata del periodo di apprendistato.

Al contratto di apprendistato può essere apposto un periodo di prova, che generalmente è regolato dai contratti collettivi di categoria e che non può comunque eccedere la durata di due mesi. L'apprendista può essere assunto anche con contratto a tempo parziale, purché la durata delle prestazioni lavorative sia compatibile con il raggiungimento della qualificazione professionale (Circolare Ministero del Lavoro 102/1986).

Occorre precisare che, in virtù delle abrogazioni disposte dall'art. 85, comma 1, lettera b) e lettera d) del D.Lgs. n. 276/03 sono stati aboliti l'art. 2, comma 2, e l'art. 3 della Legge n. 25/55, nonché l'art. 21, comma 3, della Legge n. 56/87, i quali prevedevano, rispettivamente:

- 1) l'obbligo di richiedere, per il contratto di apprendistato, la preventiva autorizzazione alla Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente;
- 2) l'obbligo di assumere gli apprendisti tramite le liste di collocamento;
- 3) la facoltà di assumere gli apprendisti nominativamente, fatta salva la possibilità di assunzione diretta prevista per le imprese artigiane (questa abrogazione è dovuta al fatto che il D.Lgs. n. 297/02 prevede che i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici possano procedere all'assunzione diretta di tutti i lavoratori).

FORMAZIONE

La formazione professionale nell'apprendistato si svolge all'interno dell'azienda mediante affiancamento e all'esterno attraverso la partecipazione ad appositi corsi.

L'art. 16 della legge 196/1997 ha valorizzato notevolmente i momenti di formazione ed ha stabilito che le relative agevolazioni non trovino applicazione in caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro (per un durata non inferiore a 120 ore annue elevate a 240 ore per gli adolescenti in obbligo formativo).

A tale riguardo i datori di lavoro devono comunicare all'Amministrazione competente i dati dell'apprendista e quelli del tutor aziendale contestualmente alla comunicazione di assunzione dell'apprendista stesso. Il Decreto Ministeriale del 07.10.1999 stabilisce anche che le iniziative formative devono avere una dislocazione territoriale tale da agevolare la frequenza ed essere coerenti rispetto al settore di attività dell'apprendista.

Pertanto il datore di lavoro, per poter beneficiare delle agevolazioni contributive previste per il rapporto di apprendistato, deve consentire al proprio apprendista di frequentare le attività di formazione esterna, le quali, comunque, dovranno essere proposte al datore di lavoro dall'Amministrazione Pubblica competente, che non solo deve organizzare l'attività formativa, ma anche avanzare una formale proposta di partecipazione all'azienda.

A tale riguardo, con la Circolare n. 78 del 09.11.2000, il Ministero del Lavoro ha specificato che l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata, alle iniziative di formazione esterna ed eventuali assenze sono ammesse solo per cause contrattualmente previste ed imputabili unicamente agli allievi stessi e devono essere debitamente certificate.

Inoltre, affinché il datore di lavoro possa usufruire delle agevolazioni contributive, occorre che l'apprendista che si sia assentato dalle attività formative partecipi alle iniziative di recupero eventualmente programmate fino al raggiungimento della quota di formazione contrattualmente prevista. In mancanza di un'offerta formativa per iniziative di recupero, è necessario che l'apprendista abbia partecipato ad attività di formazione esterna per almeno l'80% delle ore annualmente previste.

La formazione effettuata viene registrata nel libretto formativo.

In attuazione di quanto previsto dal citato art. 16 della Legge 196/1997, il Ministro del Lavoro ha emanato specifiche disposizioni relative a contenuti ed obiettivi delle attività di formazione degli apprendisti, stabilendo che le stesse devono essere strutturate in forma modulare e che i contenuti della formazione devono essere articolati come segue:

1. **contenuti a carattere trasversale:** eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche, comportamenti relazionali, conoscenze organizzative e gestionali e conoscenze economiche. In questo contesto una parte dell'attività formativa dovrà essere riservata anche alla disciplina del rapporto di lavoro, all'organizzazione del

lavoro, alle misure collettive di prevenzione ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;

2. **contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo**, differenziati in funzione delle singole figure professionali. In questo ambito dovranno essere sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della specifica figura professionale.

A completamento del quadro normativo riferito alle modalità di svolgimento della formazione nell'apprendistato, il Ministro del Lavoro, con Decreto n. 22 del 28/02/2000, ha indicato le caratteristiche professionali richieste per lo svolgimento delle funzioni di tutor aziendale previsto dalla citata Legge 196/1997, stabilendo che:

- a) le funzioni di tutor possano essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa oppure, nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane, dal titolare dell'impresa stessa, da un socio o da un familiare collaboratore;
- b) il lavoratore designato dall'impresa deve possedere un livello di inquadramento contrattuale pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà al termine del contratto - svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista - possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa (questa disposizione non si applica nel caso in cui non siano presenti in azienda lavoratori in possesso di tale caratteristica);
- c) ciascun tutor può affiancare non più di 5 apprendisti ferme restando, per le imprese artigiane, le limitazioni numeriche all'assunzione di apprendisti previste dalla legge-quadro di settore (n. 443//85).

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Legge n. 25/1955; Legge n. 56/87, art. 21; Legge n. 196/97, art. 16; [Legge 133/2008 di conversione del Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008.](#)

NUOVA DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO INTRODotta DAL D. LGS. 276/03

DEFINIZIONE E TIPOLOGIE

Il D.Lgs. n. 276/03, attuativo della Legge n. 30/03 (cosiddetta Legge Biagi) ha introdotto una nuova disciplina del contratto di apprendistato, al momento attuabile con riferimento a 2 delle 3 tipologie previste.

Con la riforma introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003 sono rinvenibili, sostanzialmente, tre tipologie di apprendistato:

- **apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (art. 48):** rivolto agli adolescenti che abbiano compiuto i 16 anni di età e finalizzato, nel più generale ambito dell'assolvimento dell'obbligo formativo per almeno 12 anni e comunque fino al compimento del 18° anno, al conseguimento di una qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/03;
- **apprendistato professionalizzante (art. 49):** rivolto ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (nel caso di possesso di qualifica professionale ai sensi della Legge n. 53/03 l'età minima scende a 17 anni), e finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale attraverso una formazione sul lavoro, ossia mediante l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali -

l'assunzione può essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni);

- **apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione (art. 50):** rivolto ai soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni (anche in questo caso se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi della Legge n. 53/03 l'età minima scende a 17 anni) e finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o dell'alta formazione (ivi compresa la specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 della Legge n. 144/99) nonché per i dottorati di ricerca – anche in questo caso per 29 anni si considerano i giovani fino al compimento del 30° anno di età.

L'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione non risulta ancora utilizzabile in attesa della implementazione della delega di cui alla Legge n. 53/03 relativa alla riforma del sistema di istruzione e del sistema di istruzione e formazione professionale. Per i giovani di età compresa tra 16 anni (che abbiano assolto l'obbligo scolastico secondo la normativa scolastica in vigore) e 18 anni rimane pertanto applicabile la Legge n. 196/97. Per la parte economica e normativa e riguardo ai contenuti formativi sono ad essi applicabili le disposizioni dei CCNL che disciplinano la precedente tipologia di apprendistato, in quanto compatibili.

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stato regolamentato con Circolare del Ministero del Lavoro n. 2 del 2006, la quale prevede che la disciplina di tale tipo di apprendistato debba considerarsi pienamente operativa: questo significa che è immediatamente possibile avviare la definizione di intese a livello regionale o di provincia autonoma, in quanto solamente nell'ambito di tali dispositivi e nel rispetto degli stessi le imprese potranno procedere alle assunzioni. Le intese territoriali consentiranno di determinare la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi nonché le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto, anche al fine di valorizzare la combinazione di apprendimenti in formazione formale (che possono attivarsi sia presso le istituzioni scolastiche, formative e/o universitarie che in azienda) e in formazione non formale (che avvengono tipicamente in azienda nel rispetto del titolo da conseguire). Il contratto sarà stipulabile anche per i settori il cui CCNL non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale che tenga conto del D.Lgs. n. 276/03, purché le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro abbiano sottoscritto l'intesa sopra citata.

La legge 133/2008 ha stabilito che, in assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e le altre istituzioni formative.

Per quanto riguarda **l'apprendistato professionalizzante** la Legge n. 80/05 (di conversione del D.L. 35/05) all'art. 13/bis, comma 1 ha stabilito che, fino all'approvazione della Legge regionale che dia attuazione alla nuova disciplina dell'apprendistato professionalizzante introdotta dal D.Lgs. n. 276/2003, la regolamentazione dello stesso è rimessa ai CCNL stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Occorre però precisare che il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere considerato immediatamente operativo unicamente con riferimento ai quei CCNL, stipulati anche anteriormente all'entrata in vigore della Legge n. 80/05, che abbiano determinato direttamente o indirettamente (mediante il rinvio agli Enti bilaterali ovvero a prassi codificate dall'Isfol) gli

elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione. Infatti l'art. 49, comma 5 del D.Lgs. n. 276/03 rinvia ai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la determinazione (anche all'interno degli Enti bilaterali) delle modalità di erogazione e di articolazione della formazione esterna ed interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta da soggetti esterni.

Qualora il CCNL preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti potranno determinarne il contenuto con riferimento ai profili formativi predisposti dall'Isfol in vigore della Legge n. 196/97, oppure con l'ausilio degli Enti bilaterali e previo parere di conformità degli stessi (qualora sia previsto dal CCNL applicato) oppure ancora tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante. A questo proposito bisogna specificare che sono fatte salve le clausole dei CCNL che prevedono, per l'applicazione dell'apprendistato professionalizzante e con esclusivo riferimento ai profili formativi, il necessario parere di conformità dell'Ente bilaterale. Non sono invece da considerarsi legittime le previsioni dei CCNL che subordinino la stipula del contratto di apprendistato (o il parere di conformità per quanto attiene ai profili formativi) all'iscrizione all'Ente bilaterale o ad altre condizioni non espressamente previste dal legislatore.

N.B.: ai fini della piena ed immediata operatività dell'istituto restano in vigore le sperimentazioni regionali in atto, in considerazione del fatto che il D.Lgs. n. 276/03 affida in via prioritaria alle Regioni la disciplina dell'istituto. Pertanto, qualora vi siano sperimentazioni regionali in atto, le parti sociali dovranno uniformarsi ad esse.

La legge 133/2008 ha stabilito che, in caso di formazione esclusivamente aziendale, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli Enti bilaterali. I contratti collettivi e gli Enti bilaterali definiscono la nozione di "formazione aziendale" e determinano, per ciascun profilo formativo, la durata e le modalità di erogazione della formazione, le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali e la registrazione nel libretto formativo.

L'art. 49, comma 5 del D.Lgs n. 276/03 prevede un minimo di 120 ore annue di "**formazione formale**", interna od esterna all'azienda. Per "formazione formale" si intende la formazione effettuata attraverso strutture formative accreditate oppure all'interno dell'impresa stessa, secondo percorsi strutturati di formazione "on the job" e in affiancamento, certificabili secondo le modalità che sono definite nelle sperimentazioni regionali in atto o che saranno definite dalle future normative regionali. L'obbligo di formazione per l'apprendista potrà essere adempiuto anche tramite lo strumento della formazione a distanza e strumenti di e-learning. Resta peraltro ancora valida la distinzione tra competenze trasversali e tecnico-professionali di cui alla Legge n. 196/97.

N.B.: l'immediata operatività dei nuovi limiti di età previsti per l'apprendistato professionalizzante opera unicamente con riferimento a quei CCNL che prevedano, direttamente o indirettamente (mediante il rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi codificate dall'Isfol), gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione.

In questi casi viene a decadere la vigenza della legge n. 196/97.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative dell'apprendistato, il datore è tenuto a versare 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%. L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso formativo previsto nel piano formativo individuale e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale; tale inadempimento potrà configurarsi, in particolare, in caso di quantità di formazione (anche periodica) inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla normativa regionale oppure in caso di mancanza di un tutor con formazione e competenze adeguate. In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica o qualificazione professionale. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato varia in base alla tipologia del contratto, così come definito dal D.Lgs. 276/2003:

- **l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione ha durata non superiore a tre anni**; la durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica da conseguire, del titolo di studio posseduto, dei crediti formativi e professionali eventualmente già acquisiti, nonché del bilancio delle competenze realizzato dai servizi pubblici per l'impiego o da soggetti privati accreditati, mediante l'accertamento dei crediti formativi definiti ai sensi della Legge 53/2003;
- **l'apprendistato professionalizzante ha durata non superiore a sei anni** (compresi, se presenti, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito della prima tipologia); sono comunque i contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale che ne stabiliscono, in base al tipo di qualificazione da conseguire, la durata (la **Legge 133/2008** ha abilito il limite minimo di durata che era pari a 2 anni);
- **l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione** ha durata definita dalle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori e dei prestatori di lavoro, le Università e le altre istituzioni formative, che stabiliscono anche i principi ai quali debbono uniformarsi questi contratti. Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo nell'arco temporale previsto, le intese regionali possono stabilire che, con l'assenso del datore di lavoro e dell'apprendista, sia possibile prorogare il contratto di apprendistato entro determinati limiti massimi.

COSTITUZIONE, SVOLGIMENTO ED ESTINZIONE DEL RAPPORTO

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- forma scritta del contratto "ad substantiam" (a pena di nullità): occorre evidenziare la prestazione lavorativa oggetto del contratto, la qualifica da conseguire ed il piano

formativo individuale che deve essere allegato al contratto a pena di nullità dello stesso;

- divieto di collegare il compenso a tariffe di cottimo;
- recesso libero del datore di lavoro possibile, al termine del periodo di apprendistato, nel rispetto dei termini di preavviso (secondo quanto previsto dall'art. 2118 del c.c.);
- recesso del datore di lavoro consentito, durante il contratto, solo in caso di giusta causa e giustificato motivo;
- possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata di 6 anni.

Tali principi sono applicabili, per quanto compatibili, anche all'apprendistato per l'alta formazione.

In merito agli accertamenti sanitari, gli apprendisti minori soggetti alla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 626/1994 sono sottoposti ad accertamenti preventivi e periodici effettuati dal medico competente, mentre se non soggetti alla sorveglianza sanitaria vanno sottoposti alle visite preventive e periodiche presso l'ASL competente, a cura e spese del datore di lavoro ai sensi dell'art. 8 della Legge n. 977/1967. Anche per quanto riguarda gli apprendisti maggiorenni, occorre distinguere l'ipotesi in cui tali soggetti non siano adibiti ad attività per le quali è prevista la sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. 626/1994 dall'ipotesi in cui, invece, vi siano adibiti. Nel primo caso il Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008 ha abrogato l'obbligo della visita sanitaria (art. 4 della Legge n. 25/1955); nel secondo caso sussiste, attualmente, l'obbligo di due accertamenti sanitari volti entrambi a verificare l'idoneità alla mansione specifica alla quale devono essere adibiti: uno eseguito presso le competenti strutture pubbliche (ex Legge 25/1955) e l'altro effettuato dal medico competente (ex D.Lgs. 626/1994) (Circolare Ministero del Lavoro n. 11 del 17/01/2001).

Per quanto riguarda il limite numerico all'assunzione, il datore di lavoro non artigiano può assumere:

1. un numero di apprendisti non superiore al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda stessa;
2. fino a tre apprendisti se non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre.

Per le imprese artigiane la legge-quadro di riferimento (Legge n. 443/1985) disciplina, in generale, l'intera prestazione d'opera di personale dipendente entro i seguenti limiti:

1. per l'impresa che non lavora in serie: un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 9; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 22 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
2. per l'impresa che lavora in serie, purché con lavorazione non del tutto automatizzata: un massimo di 9 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 12 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;

3. per l'impresa che svolge la propria attività nei settori delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura (elencati in calce alla Legge 443/1985): un massimo di 32 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 16; il numero massimo dei dipendenti può essere elevato fino a 40 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti;
4. per l'impresa di trasporto: un massimo di 8 dipendenti;
5. per le imprese di costruzioni: un massimo di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti in numero non superiore a 5; il numero massimo di dipendenti può essere elevato fino a 14 a condizione che le unità aggiuntive siano apprendisti.

PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PREVISTE CON IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

L'INPS, con Circolare n. 41 del 13/03/06, ha chiarito una serie di problemi concernenti le prestazioni a sostegno del reddito relative alle nuove tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. n. 276/03.

Per quanto riguarda l'apprendistato il D.Lgs. n. 276/03 non ha influito sulla disciplina previdenziale di questo tipo di rapporto di lavoro: agli apprendisti spetta pertanto l'assegno per il nucleo familiare in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa. Agli apprendisti spetta inoltre l'indennità di maternità e per la tbc (in misura fissa).

N.B.: la Legge n. 296 del 27.12.2006 (legge finanziaria per il 2007) stabilisce che, ai giovani assunti con tale tipologia contrattuale, vengano estese le disposizioni in materia di indennità giornaliera di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati, previo Decreto del Ministro del Lavoro, concertato con quello dell'Economia, da emanare entro i 60 giorni successivi all'entrata in vigore della legge.

L'INPS, con Circolare n. 43 del 21.02.2007, ha dettato i primi chiarimenti operativi conseguenti all'innovazione introdotta dalla Legge n. 296/2006:

- ✓ i destinatari della prestazione sono i soggetti assunti con contratto di apprendistato (a prescindere dal settore e dalla qualifica finale) ai sensi degli artt. 47 e seguenti del D.Lgs. 276/03 nonché i soggetti assunti con tale tipo di contratto ai sensi dell'art. 16 della Legge 196/97. Con riferimento a questi ultimi la nuova tutela si applica anche agli apprendisti assunti con contratto stipulato prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 276/03;
- ✓ la nuova tutela trova applicazione per gli eventi morbosi insorti a partire dal 1° gennaio 2007;
- ✓ in caso di malattia gli apprendisti saranno tenuti agli adempimenti previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti;
- ✓ agli apprendisti si applicheranno le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia;
- ✓ ai fini della misura, della durata e dei limiti erogativi dell'indennità di malattia si applica integralmente la disciplina vigente per i lavoratori subordinati, nel rispetto del limite massimo indennizzabile di 180 giornate nell'anno solare previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti.
- ✓ **In mancanza di specifiche indicazioni espressamente previste dalla fonte contrattuale, il contratto di apprendistato non sarà prorogato per periodi di malattia di breve durata (come evento singolo o come pluralità di brevi periodi)**

considerando "breve" il periodo inferiore al mese (risposta ad interpello della Direzione Generale per L'Attività Ispettiva n°17/2007).

Gli apprendisti sono esclusi dal diritto alle prestazioni di disoccupazione in quanto nei loro confronti non sussiste l'obbligo del versamento alla gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria. Per lo stesso motivo agli apprendisti non spettano i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

In via sperimentale per gli anni 2009-2011, in caso di sospensione per crisi aziendali o occupazionali, ovvero in caso di licenziamento, subordinatamente ad un intervento integrativo pari ad almeno il 20% dell'indennità a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, viene corrisposto un intervento integrativo pari all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, per la durata massima di 90 giornate nell'intero periodo di vigenza del contratto di apprendista, ai lavoratori in forza alla data del 29 novembre 2008 (data di entrata in vigore del D. L. 185/2008) e con almeno tre mesi di servizio prestati presso l'azienda interessata (Legge 2/2009 di conversione del D.L. 185/2008).

La legge 191/2009 (Legge finanziaria per il 2010) ha previsto la possibilità, per i CCNL nazionali, territoriali, o aziendali, di reintrodurre la percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista (crescita graduale durante lo svolgimento del contratto) in alternativa all'inquadramento a due livelli inferiori rispetto a quello finale.

Bisogna però ricordare che le giornate lavorate restano utili al fine del perfezionamento dei 78 giorni di lavoro, necessari per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.

Gli apprendisti sono esclusi dall'applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni e ad essi non spetta, pertanto, l'indennità di mobilità.