



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Apprendistato professionalizzante: nuovi chiarimenti dal Ministero

DANILO PAPA*

Sommario: **1.** Premessa. – **2.** Durata del contratto. – **3.** Trasformazione anticipata del rapporto. – **4.** Formazione esclusivamente aziendale. – **5.** Formazione e responsabilità del datore di lavoro. – **6.** Sottoinquadramento del lavoratore e profili retributivi. – **7.** Cumulabilità dei rapporti di apprendistato. – **8.** Società consortili e contratto di apprendistato.

Working Paper n. 67/2008

Publicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

1. Premessa

Con la circolare n. 27/2008 il Ministero del lavoro fornisce importanti chiarimenti in materia di apprendistato professionizzante, affrontando tematiche in parte legate a dubbi interpretativi sollevati tramite interpello, ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004, ed in parte legate alle novità introdotte dal decreto legge n. 112/2008 che, come noto, ha inciso sulla disciplina di tale tipologia contrattuale al fine di semplificarne l'utilizzo.

2. Durata del contratto

Di particolare rilievo è anzitutto l'eliminazione, da parte del decreto legge n. 112/2008, del limite legale di due anni alla durata del contratto, che inevitabilmente apre la strada alla contrattazione collettiva per individuare percorsi formativi anche più brevi e, evidentemente, più aderenti alle particolari esigenze sia delle imprese che dei lavoratori.

Tale scelta è del tutto coerente con la volontà del legislatore, espressa anche altrove, di affidare alla contrattazione collettiva maggiori spazi di autonomia. Ciò è avvenuto con evidenza, ad esempio, anche per quanto concerne la disciplina del lavoro a tempo determinato, dove alle parti sociali è data la possibilità di modificare o anche di eliminare gli irrigidimenti, introdotti con la legge n. 247/2007, in tema di successione di contratti o di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.

L'intervento sembra avere riflessi immediati sulla possibilità di utilizzare il contratto di apprendistato per le attività stagionali, sebbene tale affermazione – contenuta nella circolare n. 27/2008 – debba essere chiarita sotto alcuni profili. Ferma restando la correttezza, come esplicitato dal Ministero, delle previsioni dei contratti collettivi che hanno individuato percorsi di apprendistato «da utilizzare in cicli stagionali», va infatti ricordato che – per chi scrive – veri e propri contratti di apprendistato stagionale potranno essere attivati più opportunamente nelle forme previste dal nuovo comma 5-ter dell'articolo 49 (si veda *infra*). Va infatti precisato che, pur dopo l'eliminazione della durata minima legale, qualora il contratto di apprendistato seguisse la strada dettata dal comma 5 dell'articolo 49 – e quindi la disciplina introdotta dalle Regioni – sarebbe comunque necessario osservare i principi previsti dallo stesso comma 5, ivi compreso quello della durata minima di formazione formale pari a 120 ore. Ne seguirebbe che un contratto di apprendistato stagionale di durata pari a 6 mesi sarebbe comunque tenuto a

* Danilo Papa è Responsabile dell'Area giuridica e Coordinamento attività di interpello presso la Direzione Generale Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali e Componente del Centro Studi Attività Ispettiva del Ministero e del Comitato scientifico della Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

3. Trasformazione anticipata del rapporto

“concentrare” in questo tempo l’intera formazione formale che, come noto, non è possibile riproporzionare. Ecco allora che solo seguendo la strada dell’articolo 49, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 276/2006 – che esonera esplicitamente le parti sociali dal dover seguire i medesimi principi che invece informano la disciplina delle Regioni (si veda *infra*) – sarà possibile individuare forme di apprendistato stagionale che, oltre a prevedere una durata inferiore ai due anni, potranno individuare un numero di ore di formazione formale inferiore alle 120 ore.

Come affermato dalla circolare, alla tematica sulla durata del contratto di apprendistato professionalizzante è collegata quella, in parte già affrontata dal Ministero con risposta a interpellato del 4 maggio 2006 (protocollo n. 25/I/0003883), della trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato antecedentemente alla scadenza prefissata nel piano formativo individuale e dalla applicabilità, in tal caso, dell’articolo 21, comma 6, della legge n. 56/1987.

Il problema, in particolare, concerne la possibilità di applicare tale disposizione – che, come noto, consente al datore di lavoro che trasformi il rapporto di apprendistato di conservare per un anno lo specifico regime contributivo nei confronti dei lavoratori interessati dalla trasformazione – a prescindere dal momento in cui la stessa sia effettuata.

Nel sottolineare che l’articolo 21 citato si applica solo per effetto della trasformazione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il Ministero evidenzia tuttavia la possibilità da parte degli organi di vigilanza di verificare «la sussistenza di eventuali condotte fraudolente, in particolare nella ipotesi in cui, alla luce di quanto stabilito nel piano formativo individuale e in considerazione della durata del rapporto di lavoro, non sia stata effettuata alcuna attività formativa sino al momento della trasformazione del rapporto». In sostanza, quindi, l’applicazione dell’articolo 21, comma 6, della legge n. 56/1987 potrà avvenire a condizione che, prima della trasformazione, sia intervenuto tra le parti un effettivo rapporto di apprendistato e quindi sia stata svolta la formazione fino a quel momento prevista dal piano formativo individuale.

4. Formazione esclusivamente aziendale

La circolare interviene poi ampiamente sulla corretta interpretazione del nuovo comma 5-ter dell’articolo 49, introdotto dal decreto legge n. 112/2008, facendo seguito ai precedenti chiarimenti forniti con la risposta ad interpellato n. 50/2008.

Il nuovo articolo 49, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 276/2003, da un lato, consente di superare le problematiche che

hanno frenato l'utilizzo del nuovo contratto di apprendistato professionalizzante – problematiche legate al coordinamento della disciplina dello Stato, delle Regioni e delle parti sociali nella definizione dei profili formativi che caratterizzano tale tipologia contrattuale – e, dall'altro, funge da stimolo per le stesse Regioni ad adoperarsi per esercitare al meglio le proprie competenze ⁽¹⁾.

Come noto, infatti, l'iniziale previsione del comma 5 dell'articolo 49 – che ha assegnato la disciplina dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale – non ha avuto un positivo riscontro da parte delle stesse Regioni, molte delle quali o non hanno legiferato o, quando lo hanno fatto, hanno adottato normative non del tutto in linea con i parametri costituzionali dell'articolo 117 della Costituzione, ben delineati con la sentenza della Corte Costituzionale n. 50/2005.

Va anche sottolineato l'impegno del Ministero del lavoro che, sin dall'inizio, si è adoperato per instradare gli interventi da parte delle Regioni e della contrattazione collettiva, attraverso l'emanazione di numerose risposte ad interpello che hanno affrontato le tematiche più diverse. Questo non è evidentemente bastato, tant'è che il decreto legge n. 35/2005 (convertito in legge n. 80/2005) ha introdotto un comma 5-*bis* all'articolo 49, secondo il quale «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 di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale». La previsione rappresenta dunque un diverso canale per l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante, una opportunità che tuttavia non è stata adeguatamente coltivata dalle parti sociali che avrebbero potuto introdurre discipline seppur transitorie – la norma trova infatti applicazione «fino all'approvazione della legge regionale» – anche non eccessivamente dettagliate. Si ricorda infatti che il Ministero del lavoro, con circolare n. 30/2005, aveva chiarito che la contrattazione nazionale può limitarsi ad individuare «direttamente o indirettamente, anche mediante semplice rinvio agli enti bilaterali ovvero a prassi già esistenti e codificate dall'ISFOL, gli elementi minimi di erogazione e di articolazione della formazione», addirittura prevedendo che «qualora il contratto collettivo nazio-

⁽¹⁾ Per un quadro complessivo delle risposte ad interpello in materia di apprendistato sia consentito rinviare a D. PAPA, *Apprendistato: gli interpellati del Ministero*, Working Paper Adapt, 2008, n. 54, in *Boll. Adapt*, 2008, n. 17.

nale di lavoro applicato preveda la regolamentazione dell'istituto, ma non contenga una precisa disciplina dei profili formativi, le parti, in accordo tra loro, potranno determinarne il contenuto vuoi con riferimento ai profili formativi predisposti dall'ISFOL in vigore della L. n. 196/1997 vuoi mediante l'ausilio degli enti bilaterali e, qualora previsto dal Ccnl applicato, previo parere di conformità degli stessi, vuoi, infine, tenendo conto di quanto previsto dai provvedimenti regionali fin qui adottati in materia di disciplina sperimentale dell'apprendistato professionalizzante».

Gli interventi del legislatore e i numerosi chiarimenti interpretativi del Ministero del lavoro non hanno tuttavia portato al superamento delle difficoltà evidenziate, tant'è che un successivo intervento di carattere normativo lo si rinviene nella legge n. 247/2007, che ha dato attuazione al c.d. *Protocollo welfare* del 23 luglio dello stesso anno. Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 30 e 31, della legge hanno delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati, tra l'altro, al riordino della normativa in materia di apprendistato. Sul punto i criteri e i principi direttivi – che al di là del cambio di Governo perseverano nell'incentivare l'istituto – sono volti a:

- rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;
- individuare standard nazionali di qualità della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacità formative delle imprese, anche al fine di agevolare la mobilità territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;
- individuare, con specifico riferimento all'apprendistato professionalizzante, meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;
- adottare misure per assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.

La delega, come detto, appare in linea con le attuali tendenze incentivanti dell'istituto e potrebbe essere ancora coltivata, considerato che il termine previsto dal legislatore delegante scadrà solamente alla fine dell'anno in corso.

La scelta operata dal legislatore del 2008, invece, sembra cogliere al meglio alcuni aspetti della decisione n. 50/2005 della Consulta che, come noto, ha affrontato le diverse questioni di costituzionalità sollevate in riferimento al decreto legislativo n. 276/2003. In materia di apprendistato professionalizzante, in particolare, la Corte ha definito i limiti delle competenze nor-

mative da parte dello Stato e delle Regioni in ordine alla formazione dell'apprendista, relazionandole alle diverse modalità attraverso le quali può essere adempiuto l'obbligo formativo. È stato infatti chiarito che «la competenza esclusiva delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda la istruzione e la formazione professionale pubbliche che possono essere impartite sia negli istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole Regioni possano approntare in relazione alle peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi. La disciplina della istruzione e della formazione professionale che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti [...] di per sé non è compresa nell'ambito della suindicata competenza né in altre competenze regionali. La formazione aziendale rientra invece nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile». In altre parole, la Consulta traccia una netta linea di demarcazione tra la formazione che il datore di lavoro fornisce all'apprendista avvalendosi del contributo della Regione e quella somministrata «in ambito aziendale», riconducendo la prima nell'ambito delle competenze esclusive delle Regioni e la seconda nell'ambito delle competenze esclusive dello Stato.

Il principio espresso dalla Corte Costituzionale, come anticipato, sembra dunque aver ispirato la recente previsione del comma 5-ter dell'articolo 49 che, attraverso una chiara semplificazione del quadro normativo, stabilisce: «in caso di formazione esclusivamente aziendale non opera quanto previsto dal comma 5. In questa ipotesi i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante sono rimessi integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale 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».

La norma va letta anzitutto nella parte in cui affida ai contratti collettivi e agli enti bilaterali – individuati nei «contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» e negli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h, del decreto

legislativo n. 276/2003 ⁽²⁾ – la competenza a definire la nozione di formazione aziendale, così come del resto aveva già chiarito il Ministero del lavoro con risposta ad interpello del 24 marzo 2006. In essa, infatti, il Dicastero ha affrontato la questione relativa alla individuazione del «soggetto legittimato a stabilire i requisiti in base ai quali un'azienda può considerarsi formativa» ricordando che già in base ai criteri ispiratori della normativa delle Regioni – in particolare il criterio che chiede il «rinvio ai contratti collettivi [...] per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende, anche in relazione alla capacità formativa interna rispetto a quella offerta dai soggetti esterni» – la valutazione della capacità formativa delle aziende spetta alla contrattazione collettiva.

Ciò detto, una volta definita la nozione di formazione aziendale, proprio in caso di «formazione esclusivamente aziendale» – secondo il dettato normativo – non opera quanto previsto dal comma 5, ossia non trovano applicazione i criteri ed i principi direttivi che devono invece informare la normativa regionale e che, ad esempio, richiedono la «previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno» o la «presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate».

In caso di formazione aziendale il legislatore chiede invece alle parti sociali di individuare almeno per ciascun profilo formativo:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione;
- le modalità di riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali;
- la registrazione nel libretto formativo.

La circolare n. 27/2008, come già aveva fatto la risposta n. 50/2008 all'interpello avanzato dalla Confcommercio, affronta dunque tali problematiche e permette di applicare correttamente il nuovo disposto dell'articolo 49, comma 5-ter, del decreto legislativo n. 276/2003.

⁽²⁾ Ossia gli «organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso: la promozione di una occupazione regolare e di qualità; l'intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro; la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità di attuazione della formazione professionale in azienda; la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per la inclusione dei soggetti più svantaggiati; la gestione mutualistica di fondi per la formazione e l'integrazione del reddito; la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva; lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento».

Si ribadisce dunque che la previsione non modifica il quadro normativo preesistente, rappresentando un «canale parallelo» – dopo quello indicato dal comma 5 relativo alla disciplina dei profili formativi adottata dalla Regione e dopo quello indicato dal comma 5-*bis* dell'articolo 49, relativo alla disciplina transitoria introdotta dalla contrattazione nazionale – per poter ricorrere al contratto di apprendistato professionalizzante. La formazione interna – che, come detto, ai sensi del comma 5-*ter* è declinata dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello o dagli enti bilaterali – può inoltre essere affidata a soggetti esterni alla azienda, «purché tale formazione non implichi finanziamenti pubblici». Ciò non esclude – aggiunge la circolare – che «le singole Regioni, nell'ambito della loro autonomia, possano decidere di riservare forme di finanziamento o altre agevolazioni anche alle imprese che attuino formazione esclusivamente aziendale ai sensi di quanto previsto dal comma 5-*ter*».

Altro aspetto non secondario concerne l'operatività del comma 5-*ter* con riferimento ai contratti collettivi che hanno introdotto una nozione di formazione aziendale sulla scorta del preesistente quadro normativo. Anche in tali ipotesi, pur in presenza di una normativa regionale, sarà dunque possibile sganciarsi dalla stessa a condizione che i contratti collettivi o gli enti bilaterali abbiano determinato o determinino, 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».

5. Formazione e responsabilità del datore di lavoro

Collegata alla formazione esclusivamente aziendale è la tematica della applicabilità dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 276/2003 secondo il quale: «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 di cui agli articoli 48, comma 2, 49, comma 1, e 50, comma 1, il datore di lavoro 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 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione».

La norma sanzionatoria richiede dunque che l'inadempimento nella erogazione della formazione:

- sia da addebitarsi esclusivamente al datore di lavoro;
- sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui all'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo n. 276/2003, os-

sia «il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali».

Va subito osservato che tali condizioni devono entrambe verificarsi perché possa considerarsi integrata la previsione.

Quanto all'esclusiva responsabilità del datore di lavoro della mancata erogazione della formazione, è possibile ipotizzare che, in linea generale e salvo quanto si dirà subito dopo, lo stesso sia da considerarsi responsabile solo per quella parte della formazione che il contratto collettivo di riferimento chiede che sia svolta internamente all'azienda. Per le ore di formazione che devono eventualmente essere effettuate attraverso il ricorso alle strutture esterne individuate dalle Regioni, il datore di lavoro continuerà ad essere responsabile nei limiti in cui lo era in vigore della disciplina del "vecchio" apprendistato, pur tenendo in debito conto eventuali specifici adempimenti stabiliti dalle Regioni o dai contratti collettivi ⁽³⁾. In altre parole il datore di lavoro non sarà responsabile ai sensi dell'articolo 53, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 quando la mancata formazione sia addebitabile a ritardi od omissioni delle strutture esterne individuate dalle Regioni e lo stesso datore di lavoro fornisca prova di aver adempiuto agli obblighi di comunicazione necessari alla partecipazione dell'apprendista alle attività di formazione esterna.

La sanzione, come si diceva, è altresì subordinata alla mancata realizzazione delle finalità formative e pertanto – va anzitutto osservato – per il suo verificarsi occorre avere la certezza che il datore di lavoro non sia più in grado di recuperare eventuali omissioni nella erogazione della formazione di sua competenza; conseguentemente tale condizione sembra potersi realizzare solo in prossimità del termine del periodo di apprendistato, in un momento cioè dove non è più possibile recuperare il debito formativo ⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Quanto alla disciplina del "vecchio" apprendistato sull'argomento, basti ricordare che l'art. 16, comma 2, della l. n. 196/1997 stabiliva che «ai contratti di apprendistato [...] le relative agevolazioni contributive non trovano applicazione nel caso di mancata partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione esterna all'azienda previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente».

⁽⁴⁾ Le problematiche legate all'attività di vigilanza ed alla mancata realizzazione degli obiettivi formativi si presentano ancora più prepotentemente quando la formazione formale richiesta dal legislatore nazionale – e pari a 120 ore annuali – sia da intendersi come formazione mediamente erogata durante tutto il periodo di apprendistato. Sebbene la circ. Min. lav. n. 40/2004 abbia sostenuto che l'inadempimento *de quo* potrà configurarsi anche in presenza di una «quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo», introducendo pertanto il carattere della periodicità dell'obbligo formativo, tale

Preso atto delle difficoltà di applicare la previsione sanzionatoria di cui all'articolo 53, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 (verificare l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro, verificare l'impossibilità nel raggiungimento degli obiettivi formativi), è possibile ipotizzare il ricorso ad altri strumenti che il personale ispettivo – in particolare il personale ispettivo del Ministero del lavoro – può utilizzare per intervenire nell'ambito di un rapporto di apprendistato che presenta, anche in divenire, profili di criticità. A tal proposito è dunque possibile immaginare che, in presenza di un rapporto di apprendistato per il quale non è possibile applicare la sanzione di cui si è detto ma rispetto al quale sono comunque rinvenibili carenze formative, possa applicarsi il c.d. potere di disposizione, oggetto peraltro di rivisitazione da parte dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124/2004. Tale norma consente infatti al personale ispettivo del Ministero del lavoro di impartire una disposizione ogni qual volta «nell'ambito dell'applicazione delle norme [...] sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale». In altri termini, nei confronti di un datore di lavoro che, ad esempio, il primo anno di attivazione di un contratto di apprendistato abbia effettuato solo 80 ore di formazione formale anziché 120, pur non potendo applicare la sanzione prevista dall'articolo 53, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003, il personale ispettivo potrà impartire una disposizione volta ad obbligare il datore di lavoro a realizzare, entro un determinato termine, un numero di ore di formazione tale da poter rientrare già dall'anno successivo nella media delle 120 ore; sarà così possibile obbligare il datore di lavoro a svolgere, l'anno seguente, 160 ore di formazione, pena l'applicazione della previsione sanzionatoria di cui all'articolo 11, comma 1, del d.P.R. n. 520/1955, secondo il quale «le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministra-

assunto appare invece criticabile proprio per la sua inconciliabilità con la condizione del mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. In altre parole non si ritiene di poter condividere che la sanzione di cui all'art. 53, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003 trovi applicazione in caso di una omissione nella erogazione «anche periodica» della formazione, giacché ciò che conta è proprio il realizzarsi degli obiettivi formativi; appare infatti difficile poter sanzionare, ad esempio, un datore di lavoro che abbia svolto 110 ore di formazione in un anno (cioè 10 ore in meno di quelle previste dal legislatore nazionale) quando tale mancanza non sia comunque in grado di vanificare l'obiettivo formativo del contratto. Al riguardo, proprio perché il legislatore subordina la previsione sanzionatoria al mancato raggiungimento degli obiettivi formativi – con conseguente impossibilità di sanzionare *sic et simpliciter* un debito formativo comunque recuperabile – è possibile sostenere che il monte ore di formazione formale pari a 120 ore annuali sia da intendersi come formazione mediamente erogata durante tutto il periodo di apprendistato.

6. Sottoinquadramento
del lavoratore
e profili retributivi

tiva da lire duecentomila [€ 103,00] a lire un milione [€ 516,00] quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi».

Quale ultima osservazione in tema di disposizione va detto che tale potere, se applicato con riferimento alla erogazione della formazione in apprendistato, pur essendo formalmente riconducibile all'articolo 14 del decreto legislativo n. 124/2004 può risultare, sotto un profilo contenutistico, una vera e propria diffida. Il contenuto della disposizione appare infatti predeterminato giacché al personale ispettivo sarà sufficiente rifarsi al piano formativo per individuare l'obbligo, anche sotto il profilo della articolazione temporale, che compete al datore di lavoro.

Venendo ora ai chiarimenti della circolare n. 27/2008, fermo restando quanto detto, il Ministero evidenzia che se il percorso di apprendistato è effettuato attraverso il canale previsto dal nuovo comma 5-ter, sarà certamente più facile ritenere il datore di lavoro l'esclusivo responsabile del mancato raggiungimento degli obiettivi formativi e ciò proprio perché è esclusivamente il datore di lavoro a governare la formazione dell'apprendista quando questa è «esclusivamente aziendale».

Sulla tematica relativa al sottoinquadramento ed ai profili retributivi il Ministero si era espresso in passato assumendo posizioni certamente più rigide.

Va infatti ricordato che, con risposta ad un interpello trasmesso dalla Fiom-Cgil, dalla Fim-Cisl e Uilm-Uil, il Ministero ha negato la possibilità di poter combinare il c.d. sottoinquadramento previsto dal decreto legislativo n. 276/2003 con il sistema della percentualizzazione previsto dalla legge n. 25/1955 ai fini della determinazione della retribuzione dell'apprendista. Spiega infatti l'interpello n. 28/2007 che, se si ammettesse il cumulo tra i due meccanismi di determinazione della retribuzione, si recherebbe un danno al lavoratore al quale sarebbe dunque corrisposta una retribuzione inferiore a quella derivante dalla applicazione del solo sistema di sottoinquadramento previsto dal decreto legislativo n. 276/2003 e che pertanto il rapporto tra le norme in questione «deve, invero, essere interpretato in termini non già di cumulatività bensì di alternatività».

Secondo tale impostazione, pertanto, per l'apprendistato professionalizzante la determinazione della retribuzione da corrispondere al lavoratore doveva avvenire ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 276/2003 salvo che, in forza del principio del *favor prestatoris*, dall'applicazione della procedu-

ra di percentualizzazione derivasse, in concreto, un trattamento più favorevole per il dipendente ⁽⁵⁾.

Con la circolare n. 27/2008, anche su questo specifico tema, si responsabilizza la contrattazione collettiva.

Chiarisce infatti ora il Ministero che la finalità del c.d. sottoinquadramento previsto dall'articolo 53 del decreto legislativo n. 276/2003 «è quella di precisare e delimitare il rapporto normalmente stabilito dalla contrattazione collettiva tra la retribuzione dell'apprendista e quella del lavoratore qualificato, quest'ultimo identificato con il lavoratore appartenente alla categoria di inquadramento propria della qualificazione o qualifica professionale al cui conseguimento è finalizzato il rapporto». Da ciò la circolare evidenzia che «la norma fissa un limite massimo («non potrà essere inferiore») al dislivello di classificazione e, quindi, di retribuzione tra l'apprendista e la suddetta qualificazione o qualifica finale».

La disposizione, dunque, vincola le parti sociali a «riferire il livello di classificazione (o inquadramento) finale dell'apprendista a quello corrispondente alla qualificazione o qualifica finale» ma nel far ciò non ha inteso creare un automatismo tra la retribuzione iniziale dell'apprendista e quella prevista per il lavoratore inquadrato nella qualificazione o qualifica finale, «meno due livelli».

Ecco allora che il principio di gradualità della retribuzione – previsto dall'articolo 13, comma 1, della legge n. 25/1955 e tuttora in vigore – è pienamente compatibile con il sottoinquadramento. In particolare i contratti collettivi potranno utilizzare il livello del lavoratore sottoinquadrato «sia come “tetto” o livello finale sia come “soglia” o livello iniziale della progressione percentuale». In altre parole l'apprendista potrà ricevere nel corso del rapporto una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, alla condizione che tale livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva.

Una ultima tematica, affrontata anch'essa in passato dal Ministero del lavoro, attiene alla possibilità di cumulare più periodi di apprendistato svolti presso diversi datori di lavoro. Al

7. Cumulabilità dei rapporti di apprendistato

⁽⁵⁾ Va peraltro aggiunto che, con risposta ad interpellato del 21 giugno 2006, il Ministero aveva chiarito che, nelle ipotesi di applicazione del “vecchio” apprendistato di cui alla l. n. 25/1955, andava fatto riferimento alle previsioni del contratto collettivo riguardanti tale tipologia contrattuale e che «solo con riferimento alle previsioni di carattere economico occorrerà riferirsi al rinnovato Ccnl – sebbene riferito al nuovo apprendistato professionalizzante – al fine di evitare evidenti disparità di trattamento ed in attuazione del principio del *favor prestatoris*».

riguardo occorre anzitutto suddividere l'argomento a seconda che si tratti di cumulare rapporti di apprendistato facenti capo a due diverse discipline – quella *ex* legge n. 25/1955 e quella *ex* decreto legislativo n. 276/2003 – o rapporti di apprendistato facenti capo entrambi alla più recente normativa del 2003.

La problematica della cumulabilità dei periodi di apprendistato non è indifferente neanche alla stessa contrattazione collettiva che, in assenza di specifiche discipline legali, fornisce interessanti indicazioni, che in sostanza ricalcano la previsione dell'articolo 8 della legge n. 25/1995.

Ccnl Commercio: il periodo di apprendistato effettuato presso altre aziende va computato presso la nuova, ai fini del completamento del periodo prescritto dal contratto, purché l'addestramento si riferisca alle stesse attività e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore ad un anno.

Ccnl Metalmeccanici: è possibile cumulare i periodi svolti dal lavoratore in regime di apprendistato professionalizzante o di apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione presso più datori di lavoro, a condizione che si riferiscano alle stesse attività e non sia intercorso un lasso di tempo superiore ad un anno.

Ccnl Edilizia: è possibile cumulare i periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso più imprese, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività lavorative.

Ccnl Tessile abbigliamento: è possibile cumulare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto/dovere di istruzione e formazione nonché il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Ccnl Industria alimentare: si prevede la possibilità di cumulare i periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Con la risposta ad interpello n. 8/2008, il Ministero aveva anzitutto affrontato la problematica relativa alla possibilità di assumere un lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante dopo lo svolgimento, da parte dello stesso, di un periodo di apprendistato *ex* legge n. 25/1955, cumulando i due periodi. In sostanza si chiedeva se l'articolo 8 della legge n. 25/1955 potesse considerarsi compatibile con il nuovo regime normativo e, soprattutto, nei rapporti tra "vecchio" e "nuovo" apprendistato. La risposta del Ministero non poteva che essere positiva; si è chiarito infatti che, «in presenza delle condizioni indicate dal citato articolo 8, un nuovo rapporto di lavoro, di-

sciplinato dalla normativa e dalle disposizioni contrattuali sull'apprendistato professionalizzante, sarà instaurato tenendo conto, ai fini del computo della durata massima, del periodo di lavoro già svolto nel precedente rapporto. La durata del nuovo apprendistato potrà essere, dunque, calcolata sommando la durata del vecchio rapporto con quello nuovo».

Dalla risposta ad interpello si evince tuttavia che il meccanismo del cumulo non potrà essere applicato in via del tutto automatica, scomputando dalla durata del “nuovo” apprendistato il periodo già svolto sotto il regime del “vecchio” apprendistato. Il precedente rapporto va infatti ad incidere sul nuovo anche e soprattutto per una diversa modulazione del piano formativo che – lo si ricorda – lo stesso legislatore definisce «individuale» e quindi calibrato sulle specifiche esperienze professionali di ogni singolo lavoratore. Si sottolinea dunque la necessità che il nuovo rapporto di lavoro «individui contenuti formativi diversi ed aggiuntivi rispetto a quelli che hanno caratterizzato il primo rapporto, in modo da preservare i caratteri di diversità fra la vecchia e nuova tipologia di apprendistato, in particolare per quanto attiene ai contenuti formativi da assicurare all'apprendista secondo la nuova disciplina».

Diversa, seppur apparentemente connessa, è invece la questione relativa alla possibile trasformazione di un rapporto di apprendistato sorto *ex lege* n. 25/1955 in un rapporto di apprendistato professionalizzante, rispetto alla quale il Ministero si è già espresso negativamente ⁽⁶⁾ evidenziando come tale operazione comporterebbe una «indebita commistione tra nuova e vecchia disciplina».

La cumulabilità dei periodi di apprendistato svolti secondo discipline diverse deve invece ritenersi ammessa in quanto giustificata da una vera e propria interruzione del rapporto; d'altronde una differente soluzione avrebbe determinato l'impossibilità, in non pochi casi, di completare l'*iter* formativo dell'apprendista in ragione del venir meno, nelle more dell'interruzione, della possibilità di far riferimento alla disciplina del 1955 ⁽⁷⁾.

La circolare n. 27/2008 aggiunge a quanto detto che – in ragione del fatto per cui la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è «integrata con le disposizioni contenute nella L. n. 25/1955, non abrogate dal [...] D.Lgs. n. 276/2003, che continuano a trovare applicazione ai contratti di apprendistato, in quanto compatibili con il nuovo quadro normativo» – l'articolo 8 della legge n. 25/1955 è applicabile, a maggior ragione si di-

⁽⁶⁾ Si veda la risposta ad interpello n. 14/2007.

⁽⁷⁾ Si veda in proposito anche D. PAPA, *Apprendistato: tariffe di cottimo e trasformazione del rapporto*, in *GLav*, 2007, n. 11.

8. Società consortili
e contratto
di apprendistato

rebbe, anche in riferimento al nuovo regime normativo, ossia al cumulo di più rapporti di apprendistato professionalizzante.

Il Ministero risponde da ultimo ad un quesito – sollevato evidentemente nelle forme dell’interpello – relativo alla possibilità che una società consortile, costituita per l’esecuzione di un’opera, possa procedere a una assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, anche qualora sia previsto lo scioglimento della stessa società consortile in data anticipata rispetto al completamento della formazione dell’apprendista. Al riguardo, la circolare n. 27/2008 non solleva obiezioni e ciò proprio in applicazione dell’articolo 8 della legge n. 25/1925, che consentirà il completamento del percorso formativo con una nuova assunzione dello stesso lavoratore presso una delle società del consorzio.