

Quadro di riferimento

Legge n. 25 del 19 gennaio 1955 "Disciplina dell'apprendistato" (G.u. n. 35 del 14 febbraio 1955)

Legge n. 443 dell'8 agosto 1985 "Legge-quadro per l'artigianato" (G.u. n. 199 del 24 agosto 1985)

Legge n. 56 del 28 febbraio 1987 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro" (G.u. n. 51 del 3 marzo 1987)

Legge n. 223 del 23 luglio 1991 "Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro" (G.u. n. 175 del 27 luglio 1991)

Legge n. 196 del 24 giugno 1997 "Norme in materia di promozione dell'occupazione" (G.u. n.154 del 4 luglio 1997)

Legge n. 388 del 23 dicembre 2000 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2001 - G.u. n. 302 del 29 dicembre 2000)

Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G.u. n. 47 del 26 febbraio 2003)

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (G.u. n. 235 del 9 ottobre 2003)

Decreto legislativo n. 124 del 23 aprile 2004 "Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell' articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30" (G.u. n. 110 del 12 maggio 2004)

Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Finanziaria 2007 - G.u. n. 299 del 27 dicembre 2006)

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 "Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale" (G.u. n. 301 del 29 dicembre 2007)

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 "Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro" (Collegato lavoro - G.u. n. 262 del 9 novembre 2010)

Legge n. 148 del 14 settembre 2011 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, recante ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo. Delega al Governo per la riorganizzazione della distribuzione sul territorio degli uffici giudiziari"(G.u. n. 216 del 16 settembre 2011)

Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 "Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247" (G.u. n.236 del 10 ottobre 2011)

Legge n. 183 del 12 novembre 2011 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità' 2012 - G.u. n. 265 del 14 novembre 2011)

Decreto legge n. 83 del 22 giugno 2012 "Decreto convertito, con modificazioni, in Legge 7 agosto 2012, n. 134 - Misure urgenti per la crescita del Paese" (Decreto sviluppo - G.u. n. 147 del 26 giugno 2012)

Legge n. 92 del 28 giugno 2012 "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita"(c.d. Riforma del lavoro - G.u. n. 153 del 3 luglio 2012)

Comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale del 13 luglio 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 giornaliera di malattia per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato - Attuazione dell' articolo 1, comma 773, della legge n. 296 del 2006"

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 29 dell'11 novembre 2011 "d.lgs. n. 167/2011 – T.u. apprendistato – Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio"

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 18 del 18 luglio 2012 "Legge 28 giugno 2012, n. 92. (c.d. Riforma del lavoro) – tipologie contrattuali e altre disposizioni – prime istruzioni operative"

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.5 del 21 gennaio 2013 "Legge n. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo"

Lettera circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 22 aprile 2013 "Legge n. 92/2012 – vademecum"

Comunicato del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10 novembre 2012 "Recepimento dell'accordo sancito dalla conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano nella seduta del 19 aprile 2012, per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze acquisite in apprendistato" (G.u. n. 263 del 10 novembre 2012)

Circolare Inail n. 74 del 13 novembre 1987 "Interessi di rateazione e dilazione. Decreto interministeriale 8 ottobre 1988

Circolare Inps n. 22 del 23 gennaio 2007 "Legge 29 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007). Nuove misure contributive in materia di apprendistato e assunzioni agevolate. Proroga della possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti"

Circolare Inps n. 128 del 2 novembre 2012 "Apprendistato. D.lgs. 15 settembre 2011, n. 167. (T.u. dell'apprendistato). Legge 12 novembre 2011, n. 183, art. 22."

Nozione, quadro normativo e finalità dell'apprendistato

Il Testo unico dell'apprendistato¹, entrato in vigore dal 25 ottobre 2011, racchiude in soli 7 articoli una disciplina semplificata dell'apprendistato che definisce contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato a favorire occupazione e formazione dei giovani².

Tuttavia, in deroga a tale previsione, la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato per le "attività stagionali".

Recentemente, la Riforma del lavoro³ è ritornata sul tema dell'apprendistato, apportando ulteriori modifiche alla disciplina in questione.

Con la presente circolare, si intendono dettare indirizzi alle Strutture territoriali sui riflessi delle recenti disposizioni sul regime contributivo del contratto di apprendistato, fornendo, nel contempo, un quadro normativo aggiornato in materia.

Disciplina generale

Il Testo unico⁴ prevede le seguenti tipologie di apprendistato, che sostituiscono quelle disciplinate dal decreto legislativo di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro⁵:

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

La disciplina in materia è rimessa ad appositi accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale⁶. Ciò, però, nel rispetto della disciplina generale in materia che si traduce nei seguenti principi⁷:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;
- previsione di una durata minima del contratto di almeno sei mesi, salvo quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) per le attività stagionali;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli di retribuzione inferiori rispetto alla categoria spettante, in base al c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del riconoscimento, in base ai risultati del percorso formativo, della qualifica professionale e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- possibilità di registrare la formazione effettuata e la qualifica ai fini contrattuali acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- possibilità che le parti sociali prevedano forme e modalità per la conferma in servizio al termine del percorso formativo, senza oneri nuovi od ulteriori per la finanza pubblica;
- divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile; nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Limiti applicabili alle assunzioni. Esclusioni.

La Riforma del lavoro⁸ ha modificato la disciplina prevista dal Testo Unico dell'apprendistato sui limiti quantitativi applicabili alle assunzioni.

Pertanto, al fine di agevolare gli operatori nell'applicazione della disciplina in materia, si rappresenta quanto segue.

Fino al 31 dicembre 2012, il numero complessivo di soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio.

A decorrere dal 1° gennaio 2013, il rapporto tra i soggetti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato e le maestranze specializzate e qualificate in servizio, non può superare il rapporto di 3 a 2.

Resta fermo che tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità.

In caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a tre unità, il datore di lavoro può assumere, al massimo, 3 apprendisti.

Le imprese artigiane continuano ad essere soggette alle disposizioni in materia di limiti dimensionali della legge quadro per l'artigianato⁹.

I limiti numerici si applicano includendovi sia gli apprendisti assunti direttamente sia quelli utilizzati tramite le agenzie di somministrazione di lavoro¹⁰.

Il Testo unico dell'apprendistato ribadisce l'esclusione degli apprendisti dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, ferme restando specifiche norme di legge o fissate in contratti collettivi¹¹.

In sede di verifica di detti contratti bisognerà prestare la massima attenzione al discrimine temporale come sopra individuato e tener conto, in sede ispettiva, delle indicazioni operative fornite dal Ministero¹².

Clausola di stabilizzazione

Si applica nelle aziende in cui sono occupati almeno 10 lavoratori¹³.

In base alla nuova norma l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla condizione che nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro abbia proseguito il rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato.

Per i primi trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge 92/2012, la percentuale è determinata in misura pari al 30%.

Pertanto, il limite del 50% troverà attuazione solo dal 18 luglio 2015.

Dal calcolo della percentuale debbono essere esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

Se non è rispettata la prevista percentuale, è possibile assumere un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati ovvero un apprendista, in caso di mancata conferma dei precedenti apprendisti.

Tale clausola di stabilizzazione, c.d. legale, va coordinata con quella di analogo tenore eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva, la c.d. clausola di stabilizzazione contrattuale¹⁴, che non subisce invece limitazioni in funzione dell'organico aziendale.

Nei casi in cui la prima non possa trovare applicazione, va rispettato esclusivamente il limite individuato dalla contrattazione collettiva; qualora invece vi sia coincidenza di ambito tra le due disposizioni, con riferimento cioè alle aziende che occupano almeno 10 dipendenti, prevale la c.d. clausola legale ed i limiti da essa previsti¹⁵.

Pertanto, il funzionario di vigilanza avrà cura di verificare preliminarmente se si verta nell'una o nell'altra ipotesi e, una volta individuata la disciplina applicabile, se vi sia stato il superamento dei limiti rispettivamente previsti dalla norma o dalla contrattazione collettiva.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato in violazione dei limiti stabiliti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il Ministero del lavoro ha ritenuto che le previsioni di ordine generale sulla stabilizzazione degli apprendisti non possano ritenersi applicabili anche nell'ambito delle attività stagionali. In tal caso, 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"¹⁶.

Regime sanzionatorio

Per quanto riguarda il regime sanzionatorio, il Testo unico dell'apprendistato dispone nei casi di:

1. inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative¹⁷;
2. inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato¹⁸.

Per quanto riguarda l'**inadempimento nell'erogazione della formazione**, indicato al precedente punto 1., viene confermato il regime sanzionatorio già in precedenza disposto dal decreto legislativo 276/2003. 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, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

In merito agli aspetti sanzionatori in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la circolare 5/2013, alla quale si rimanda, ha declinato una casistica esemplificativa delle violazioni più ricorrenti.

Le violazioni legate alla mancata formazione dell'apprendista sono di esclusiva competenza del personale ispettivo del citato Ministero, al quale è inoltre attribuita la competenza ad adottare un provvedimento di disposizione¹⁹ assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere, al fine di ripristinare un corretto svolgimento del rapporto.

Pertanto, come da disposizioni già impartite da questo Istituto, qualora il personale ispettivo Inail riscontri nel contratto di apprendistato in corso di esecuzione un inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, provvederà a segnalare detto inadempimento alla Direzione territoriale del lavoro competente²⁰.

Per quanto riguarda, invece, i casi di **inosservanza dei principi**, indicati al precedente punto 2., il Testo Unico dell'apprendistato prevede l'irrogazione di sanzioni amministrative del tutto nuove ed ha esteso il potere di contestazione di dette violazioni a tutti gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza e quindi anche ai funzionari di vigilanza Inail²¹.

La norma in argomento dispone che, qualora venga accertata la violazione dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato, con riguardo a:

- forma scritta del contratto²²;
- patto di prova²³;
- piano formativo individuale²⁴;
- divieto di retribuzione a cottimo²⁵;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale ed in modo graduale all'anzianità di servizio²⁶;
- presenza di un tutore o referente aziendale²⁷;

è applicata, per ogni violazione, una sanzione amministrativa da 100 a 600 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro, con attivazione della procedura di diffida obbligatoria di cui all'art. 13 del d.lgs. 124/2004 e s.m.i., quale condizione di procedibilità²⁸.

In caso di mancata ottemperanza alla diffida e/o di mancato pagamento della sanzione nella misura minima prevista (€ 100 – in caso di recidiva € 300) o ridotta a seguito della contestazione di violazione di cui alla legge 689/1981 (€ 200 – in caso di recidiva € 500), l'autorità competente a ricevere il Rapporto ai sensi dell'art. 17 della legge 689/1981 è la Direzione territoriale del lavoro competente²⁹.

Nel caso in cui il funzionario di vigilanza rilevi, oltre all'omessa forma scritta del contratto anche il mancato inoltro al Centro per l'impiego della comunicazione obbligatoria di assunzione, nel rispetto delle disposizioni vigenti, è tenuto a comminare la sanzione amministrativa per lavoro nero. In tali ipotesi, pertanto, non sarà possibile una regolarizzazione del rapporto di lavoro quale "contratto di apprendistato".

Per i necessari approfondimenti in tema di regime sanzionatorio di cui ai precedenti punti 1. e 2., si rinvia alle circolari 29/2011, 5/2013 ed al vademecum sulla riforma del lavoro allegato lettera circolare 22.4.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali³⁰.

Regime transitorio

Il Testo unico dell'apprendistato prevedeva un regime transitorio per tale contratto.

Secondo tale normativa, per le Regioni ed i settori ove la nuova disciplina non era stata resa operativa, si applicavano, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del Testo Unico, le disposizioni legislative e contrattuali pregresse previgenti. Tale regime, quindi, ha trovato attuazione fino al 25 aprile 2012.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali chiariva, in particolare, che era possibile assumere immediatamente lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato, secondo le regole valide per le diverse tipologie contrattuali.

Se però, la nuova disciplina non fosse risultata operativa, era possibile ricorrere alle normative (legislative e contrattuali) già esistenti sull'apprendistato.

Ciò fermo restando il regime contributivo agevolato³¹ e lo specifico incentivo previsto dalla Legge³².

Tipologie di apprendistato

a. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale³³

Si applica in tutti i settori di attività ed è finalizzato anche all'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

L'obiettivo è l'avviamento dei giovani in età compresa tra i 15 anni compiuti e i 25 verso il conseguimento di una qualifica o di un diploma professionale.

La disciplina degli aspetti formativi spetta alle Regioni e alle Province autonome, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

b. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Si applica in tutti i settori di attività, pubblici o privati.

L'obiettivo è il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

È destinato ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i giovani in possesso di una qualifica professionale, l'apprendistato può iniziare dal diciassettesimo anno di età.

Alla contrattazione collettiva sono demandati la durata e le modalità di erogazione della formazione.

In ogni caso, la durata del contratto, per la sua componente formativa, non può superare 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La Riforma del lavoro ha modificato il Testo unico, prevedendo una durata minima di tale contratto pari a sei mesi, fatte salve le eventuali previsioni della contrattazione collettiva riguardo alle attività stagionali.

Il Ministero del lavoro ha ritenuto possibile che "al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto"³⁴.

c. Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Si applica in tutti i settori di attività, pubblici o privati, è destinato ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni ed è finalizzato:

1. al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore, ovvero di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
2. alla specializzazione tecnica superiore;
3. al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Regolamentazione e durata del contratto di alta formazione e ricerca sono rimesse alle Regioni, relativamente agli aspetti formativi.

Ciò presuppone un accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

In assenza di norme regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

Apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità

Il Testo unico dell'apprendistato prevede³⁵ la possibilità di realizzare una particolare misura finalizzata alla qualificazione o riqualificazione professionale del personale in mobilità e, quindi, a favorire il reinserimento nel mercato del lavoro.

Queste le caratteristiche della fattispecie:

- le parti – in deroga alla disciplina generale dell'apprendistato – non possono recedere dal rapporto al termine del periodo di formazione;
- si prescinde dai requisiti di età del lavoratore previsti dalla disciplina generale.

Nei confronti dei lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato il Testo unico³⁶ stabilisce che si applica il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9 e all'articolo 8, comma 4 della Legge n. 223 del 23 luglio 1991 commi, peraltro, abrogati a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Sul punto, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpellato dall'Istituto in merito alla corretta interpretazione dell'art. 7, comma 4 del Testo unico dell'apprendistato, si è pronunciato nel senso dell'inapplicabilità ai premi Inail del regime agevolativo previsto dalla legge 223/1991, in caso di assunzione di lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato³⁷.

A sostegno di tale soluzione, il Ministero ha precisato che:

- l'art. 7, comma 4 del Testo unico dell'apprendistato fa riferimento al regime agevolativo degli artt. 8 e 25 della Legge n. 223/91, la cui formulazione letterale prevede agevolazioni riferite ai contributi posti a carico del datore di lavoro, ma senza alcun riferimento ai premi INAIL;
- è proprio l'art. 68 della legge 388/2000, quale norma di interpretazione autentica, ad imporre di adottare tale soluzione, dato che, in caso contrario, si verrebbero a disciplinare in maniera difforme situazioni assimilabili, sia sotto il profilo oggettivo, sia sotto quello soggettivo, con conseguente disparità di trattamento;
- il rinvio operato dall'art. 7, comma 4 del Testo unico dell'apprendistato deve intendersi come riferito alla disposizione nel suo complessivo contenuto materiale, compresi gli interventi interpretativi riferiti, nel corso degli anni, alla disposizione nei cui confronti il rinvio è operato.

Regime contributivo

Il Testo unico dell'apprendistato ribadisce che le norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria applicabili agli apprendisti comprendono anche l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali³⁸.

Trattasi, infatti, di persone già assicurate all'Inail per espressa previsione normativa³⁹.

Il regime contributivo è quello disciplinato dalla Legge finanziaria 2007⁴⁰ ed attuato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha provveduto a ripartire la contribuzione complessiva del 10% nelle singole gestioni previdenziali ed assistenziali⁴¹, sostituendo il previgente contributo fisso settimanale.

In particolare, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani nell'ambito di rapporti in essere e costituenti, è complessivamente rideterminata in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Per effetto della ripartizione del contributo dovuto per gli apprendisti fra le gestioni previdenziali interessate, l'aliquota di competenza Inail è fissata nella misura dello 0,30%⁴².

Il contributo dovuto per gli apprendisti è riscosso dall'Inps che, poi, provvede a riversare all'Inail la quota di competenza.

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, l'aliquota del 10% per i contratti di apprendistato è ridotta nelle seguenti misure:

- 8,5% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (il contributo diventa pari all'1,5%)
- 7% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (il contributo diventa pari al 3%)

Resta ferma l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo⁴³.

All'aliquota del datore di lavoro, si aggiunge la quota dovuta dall'apprendista che, a seguito dell'aumento dello 0,30% della contribuzione a carico dei lavoratori dipendenti⁴⁴, dal 1° gennaio 2007 è pari al 5,84%.

Dal 1° gennaio 2013, anche gli apprendisti sono destinatari dell'A.s.p.i. (Assicurazione sociale per l'impiego)⁴⁵, forma di sostegno al reddito prevista in aggiunta alle altre assicurazioni a favore dei lavoratori.

Sgravio contributivo apprendisti assunti dal 2012 al 2016

Per incentivare l'occupazione dei giovani, la legge di stabilità 2012⁴⁶ ha previsto un incentivo da applicare ai contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016.

In particolare, è riconosciuto uno sgravio contributivo del 100% a favore dei datori di lavoro fino a 9 dipendenti per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto.

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo è confermata l'aliquota del 10 per cento da applicare sino alla scadenza del contratto di apprendistato.

Lo sgravio, secondo le indicazioni ministeriali, potrà essere applicato solo nei limiti stabiliti dalle norme comunitarie in tema di aiuti minori (c.d. *de minimis*)⁴⁷.

Abrogazioni

Il Testo unico dell'apprendistato abroga⁴⁸ le precedenti disposizioni che regolavano la materia ossia la l. n. 25 del 19 gennaio 1955; gli articoli 21 e 22 della l. n. 56 del 28 febbraio 1987; l'articolo 16 della l. n. 196 del 24 giugno 1997; gli articoli da 47 a 53 del d.lgs. n. 276 del 10 settembre 2003.

Prosecuzione del rapporto di apprendistato

Beneficio contributivo

I benefici contributivi in materia di previdenza ed assistenza sociale (compresa la quota relativa all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali) sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Ne restano esclusi i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato⁴⁹.

Requisiti del contratto di apprendistato. Disconoscimento e conseguente trasformazione del rapporto di lavoro

In merito ad ogni tipologia di apprendistato⁵⁰ la legge⁵¹ definisce:

1. requisiti di carattere anagrafico in capo al lavoratore;
2. requisiti numerici e di stabilizzazione in capo al datore di lavoro;
3. requisiti relativi alla qualificazione del lavoratore apprendista.

Relativamente al punto 3., se il lavoratore possiede la qualificazione all'atto di instaurazione del rapporto, il contratto di apprendistato è nullo per impossibilità di formare il lavoratore rispetto a competenze che già possiede.

Tuttavia, un rapporto preesistente di durata limitata non preclude la possibilità di instaurare un successivo rapporto formativo, a condizione però che sia verificata la sussistenza di un percorso addestrativo nel piano formativo individuale volto ad arricchire le competenze di base trasversali e tecnico professionali del lavoratore e la durata del rapporto di lavoro precedentemente intercorso con il datore di lavoro. Ciò coerentemente con i principi espressi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013⁵², cui si rimanda.

Nei casi in cui il rapporto di apprendistato sia "disconosciuto" per assenza dei requisiti indicati ai punti 1., 2. e 3., nonché per violazione degli obblighi di carattere formativo, il lavoratore è considerato quale lavoratore subordinato a tempo indeterminato. Conseguentemente, decadono i benefici di carattere normativo connessi al rapporto di apprendistato e, in particolare:

- non computo del lavoratore nell'organico aziendale⁵³;
- sottoinquadramento ovvero, in alternativa, percentualizzazione della retribuzione⁵⁴.

Apprendistato e somministrazione di lavoro

La Riforma del lavoro ha espressamente autorizzato le Agenzie di somministrazione ad assumere apprendisti per poi somministrarli ai propri clienti⁵⁵.

Ciò però è previsto solo in forza di una somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*), in quanto, la nuova normativa espressamente esclude la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato⁵⁶.

Tale disposizione si applica esclusivamente alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013⁵⁷.

Prestazioni

Per quanto riguarda le prestazioni assicurative, si confermano le disposizioni vigenti (art. 119 T.u.) 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.

Il Direttore generale

(N.d.r. – Allegati omessi)

1. d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011.

2. Nota della Direzione centrale rischi-Ufficio tariffe del 5.12.2011, prot. 0008082: *Testo unico dell'apprendistato. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 29/1011. Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di stabilità 2012). Obbligo assicurativo, regime contributivo e sanzioni amministrative. Informativa.*

3. Legge n. 92 del 28 giugno 2012.

4. Art. 1, d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011.

5. Artt. 48, 49 e 50 del d.lgs. n. 276/2003.

6. Art. 1, comma 33, l. n. 247/2007: "In ordine alla delega di cui al comma 30, lettera c), da esercitare previa intesa con le regioni e le parti sociali, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;" (omissis).

7. Art. 2, d.lgs. n. 167/2011.

8. Art. 1 comma 16 lett. c) della Legge 92/2012 sostitutivo del comma 3 dell'articolo 2 del d.lgs. 167/2011.

9. Art. 1, comma 16, lettera c), l. 92/2012.

10. Articolo 20, comma 3, del d.lgs. 276/2003. L'art. 2, comma 3 della l. 92/2012 esclude espressamente la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.

11. Art. 7, comma 3, d.lgs. 167/2011.

12. Circolare 5/2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, paragrafo 4 ([Allegato n.1](#)).

13. La legge 92/2012 ha introdotto il nuovo articolo 2 comma 3 bis del d.lgs. 167/2011.

14. Articolo 2 c. 1 del d.lgs. 167/2011.

15. Si veda sul punto, la circolare 18/2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

16. Interpello Ministero del lavoro e delle politiche sociali 5/2013 avente ad oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 124/2001 – apprendistato stagionale – obblighi di stabilizzazione.

17. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 7, comma 1. circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 29 dell'11.11.2011. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 5 del 21.01.2013.

18. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d). Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 29 dell'11.11.2011.

19. d.lgs. n. 124/2004, art. 14.

20. Nota Direzione centrale rischi-Ufficio vigilanza assicurativa del 23.1.2012, prot. 0000434: *Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, Testo Unico dell'apprendistato, a norma dell'art. 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.*

21. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 7, comma 2.

22. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera a).

23. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera a).

24. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera a).

25. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera b).

26. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera c).

27. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 2, comma 1, lettera d). Circolare n. 5 del 21.01.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: *Legge 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo*, paragrafo "3. Presenza del tutor o referente aziendale.

28. d.lgs. n. 167 del 14.9.2011, art. 7, comma 2. Circolare n. 5 del 21.01.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

29. V. nota Direzione centrale rischi-Ufficio tariffe del 5.12.2011, prot. 0008082: *Testo unico dell'apprendistato. Circolare del*

Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29/2011. Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di stabilità 2012). Obbligo assicurativo, regime contributivo e sanzioni amministrative, alla quale è allegata la circolare n. 29 dell'11.11.2011 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: d.lgs. n. 167/2011 – T.u. apprendistato – Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio”.

30. Circolare n. 29 dell'11.11.2011 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: d.lgs. 167/2011 – T.u. apprendistato – Regime transitorio e nuovo regime sanzionatorio. Circolare n. 5 del 21.01.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: legge. 92/2012 – violazioni in materia di apprendistato – indicazioni operative per il personale ispettivo. Lettera circolare 22.04.2013 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali: legge 92/2012 –vademecum.

31. Art. 25, comma 9, della l. n. 223 del 23 luglio 1991.

32. Art. 8, comma 4, della l. n. 223 del 23 luglio 1991.

33. Art. 3, d.lgs. n. 167/2011.

34. Interpello Ministero del lavoro e delle politiche Sociali 4/2013 avente ad oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 124/2001 – aziende che applicano C.c.n.l. che non disciplina l'apprendistato.

35. Art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 167 del 14 settembre 2011.

36. D.lgs. n. 167/2011.

37. Nota Dc rischi alle Strutture centrali e territoriali n. 1100 del 15/02/2012.

38. V. nota Direzione centrale rischi-Ufficio tariffe del 5.12.2011, prot. 0008082: Testo unico dell'apprendistato. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 29/1011. Legge n. 183 del 12/11/2011 (Legge di stabilità 2012). Obbligo assicurativo, regime contributivo e sanzioni amministrative. Informativa.

39. Art. 4, n. 4) del d.p.r. 1124/1965.

40. Comma 773 dell'art. 1 della l. n. 296 del 29.12.2006.

41. Decreto ministeriale 28 marzo 2007, reso noto con il comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 104168 del 13 luglio 2007. V. anche l'art. 22, comma 1, della legge 183/2011 che recita testualmente:

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, e' riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell' articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo (omissis) .

42. D.m. 28 marzo 2007, reso noto con il comunicato del Ministero del lavoro e della previdenza sociale n. 104168 del 13 luglio 2007.

43. Art. 1, comma 773, l. 296/2006.

44. Comma 769 dell'art. 1 della l. 296/2006.

45. Art. 2, comma 2, lett. e-bis della l. 92/2012.

46. Art. 22, comma 1, l. n.183/2011: “Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, a decorrere dal 1° gennaio 2012, per i contratti di apprendistato stipulati successivamente alla medesima data ed entro il 31 dicembre 2016, e' riconosciuto ai datori di lavoro, che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell' articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.”

47. Reg. CE 1998/2006 richiamato nella circolare Inps 128/2012.

48. Art. 7, comma 6 del d.lgs. 167/2011.

49. Art. 7, comma 9, d.lgs. 167/2011.

50. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, apprendistato di alta formazione e di ricerca.

51. Legge 92/2012 (c.d. Riforma del lavoro).

52. Con la circolare n. 5 del 21 gennaio 2013, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali fornisce indicazioni operative al personale ispettivo al fine di una corretta applicazione delle sanzioni contenute nell'art. 7, commi 1 e 2 del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 a seguito delle modifiche alla disciplina dell'apprendistato apportate dalla Riforma del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92).

53. Art. 7, comma 3, del d.lgs. 167/2011.

54. Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto di apprendistato ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all' anzianità di servizio (art. 2, d.lgs. 167/2011).

55. Art. 2, comma 3 del Testo unico dell'apprendistato (d. lgs. n. 167/2011) prevista dalla Riforma del lavoro.

56. Art. 20 comma 4 d. lgs. 276/2003.

57. Art. 1, comma 16, lett. c), l. n. 92/2012. V. anche art. 1, comma 18, l. n. 92/2012, secondo cui, “la disposizione di cui all' articolo 2, comma 3, del testo unico dell'apprendistato, di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, come sostituito dal comma 16, lettera c), del presente articolo, si applica esclusivamente con riferimento alle assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013.”