

Contratto di apprendistato: rassegna giurisprudenziale

Autore: Rinaldi Manuela

In: Diritto del lavoro

1. Nozioni generali

Il Decreto Legislativo del 14 settembre 2011 n. 167 è la disciplina di riferimento per la tipologia contrattuale del rapporto di apprendistato.

Con l'entrata in vigore del d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 sono stati abrogati:

-

la legge 19 gennaio 1955, n. 25;

-

gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1987, n. 56;

-

l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196;

-

gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Tale testo unico ha mantenuto la previsione, già introdotta con la legge del 2003, delle tre differenti tipologie di apprendistato, ovvero:

1)

apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale: utilizzato in tutti i settori di attività anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico (1);

2)

apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere: finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali mediante formazione sul lavoro ed apprendimento tecnico professionale;

3)

apprendistato di alta formazione e di ricerca: destinatari sono i soggetti tra i 18 ed i 29 anni e può essere utilizzato per il conseguimento di diplomi di istruzione superiore, di titoli di studio universitari, compresi i dottorati di ricerca, nonché per la specializzazione tecnica superiore o per il praticantato nell'ambito di professioni ordinistiche.

Vi è, inoltre, da precisare che l'articolo 7 del testo unico sull'apprendistato prevede la possibilità di ricorrere all'apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità; in tale ipotesi non è previsto alcun limite di età per la stipulazione del contratto e nemmeno sono individuati limiti di durata.

Il contratto di apprendistato, a prescindere dalla tipologia utilizzata, deve sempre essere accompagnato

dal **piano formativo individuale**, ovvero da un documento ove deve essere individuato il percorso di formazione che l'apprendista dovrà seguire, oltre alle modalità mediante cui lo stesso sarà attuato durante il rapporto di lavoro.

Nel caso in cui vi sia omessa oppure parziale erogazione della formazione (2), l'articolo 7 del testo unico del 2011 prevede, a carico del datore di lavoro, una sanzione di natura amministrativa, che consiste nell'obbligo di versare la differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal prestatore di lavoro al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di ogni altra sanzione per omessa contribuzione.

La riforma del mercato del lavoro del 2012, ovvero la legge n. 92/2012 (meglio nota Riforma Fornero) ha apportato delle modifiche al citato decreto legislativo n. 167/2011.

Nello specifico:

-

introduzione di una durata minima del contratto di apprendistato, almeno 6 mesi, fatte salve le eccezioni previste dall'articolo 4, comma 5, d.lgs. 167/2011;

-

applicazione della disciplina del contratto di apprendistato durante il periodo di preavviso in caso di recesso ex art. 2118 c.c., al termine del periodo di formazione;

-

possibilità di ricorso all'apprendistato anche mediante somministrazione a tempo determinato;

-

innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati;

introduzione del meccanismo secondo cui l'assunzione di apprendisti è legata alla percentuale di stabilizzazioni effettuate nell'ultimo triennio (3). Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti stabiliti saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

2. Casistica giurisprudenziale

La sussistenza del rapporto di apprendistato non può, in particolare, essere esclusa solo per l'esercizio da parte del dipendente delle mansioni proprie della qualifica cui lo stesso aspira potendo tale esercizio essere manifestazione dell'addestramento pratico caratteristico del rapporto di apprendistato in cui lo svolgimento delle prestazioni lavorative è collegato all'insegnamento impartito dal datore di lavoro - elemento essenziale e sufficiente del rapporto - sicché tali prestazioni risultano di minore livello sia quantitativo che qualitativo e di minore utilità per l'attività produttiva dell'azienda. **Trib. Milano, 4 aprile 2012, in Lav. nella giur., 2012, 827**

Per stabilire se un dato rapporto di lavoro, al di là del "nomen iuris" utilizzato dal datore di lavoro, possa essere ricondotto alla fattispecie del contratto di apprendistato, occorre caso per caso, individuare la

sussistenza del momento formativo (confermata, nella specie, la decisione de giudice del merito, che aveva inquadrato il rapporto di lavoro oggetto di contestazione, secondo lo schema del contratto di apprendistato, riconoscendo nelle semplici e ripetitive prestazioni lavorative della ricorrente una idoneità qualificante, consistente nell'acquisita esperienza della tecnica della decorazione delle ceramiche) **Cass. civ., sez. lav., 13 febbraio 2012, n. 2015, in Red. Giust. Civ. Mass., 2012, 2**

Il contratto di apprendistato ha una causa tipicamente mista: accanto a quella propria del rapporto di lavoro, caratterizzato dallo scambio tra retribuzione e prestazione lavorativa, si pone quella del conseguimento della capacità tecnica necessaria per divenire lavoratore qualificato. A tal fine, il datore di lavoro è obbligato a impartire, o comunque garantire, la necessaria formazione all'apprendista.

Tuttavia, se si instaura un ordinario rapporto di lavoro subordinato, ciò avviene in quanto il datore di lavoro ritiene che il prestatore sia sufficientemente perito per espletare quella mansione senza la necessità di un previo addestramento.

Il successivo contratto di apprendistato che venga eventualmente stipulato con assegnazione alle medesime mansioni, in mancanza di quella causa tipica, non può pertanto che essere considerato nullo quale contratto di apprendistato, e deve invece essere qualificato quale contratto ordinario di lavoro. **Trib. Milano, 9 dicembre 2010, in Lav. nella giur., 2011, 219**

Non è fondata la q.l.c. degli art. 6, comma 4, e 29, commi 1, 2 e 3, l. reg. Abruzzo 4 dicembre 2009, n. 30, censurati, in riferimento all'art. 117, comma 2, lett. l), Cost., nella parte in cui disciplinano la "formazione formale interna" all'azienda. Premesso che nella disciplina dell'apprendistato si incrociano più materie (ordinamento civile per ciò che attiene al rapporto contrattuale e alla formazione interna all'azienda: art.

117, comma 2, lett. l, Cost.; istruzione per le norme generali e i principi fondamentali per ciò che attiene all'apprendistato qualificante e a quello specializzante: art. 117, commi 2, lett. n. e 3, Cost.; istruzione e formazione professionale per quanto riguarda la formazione esterna all'azienda: art. 117, comma 4, Cost.; tutela e sicurezza del lavoro per quanto concerne la tutela degli apprendisti: art. 117, comma 3, Cost., e che le competenze statali e regionali in materia non si presentano separate nettamente tra di loro e da altri aspetti dell'istituto, sicché occorre tener conto di tali interferenze, facendo applicazione del criterio della prevalenza, oppure tramite gli strumenti della leale collaborazione, laddove non sia possibile procedere con il primo criterio, le disposizioni censurate non invadono competenze legislative esclusive dello Stato perché, da un lato, sia l'art. 6, comma 4, lett. da a) a d), sia l'art. 29, commi 1 e 2, della legge regionale, si limitano a formulare indicazioni generali relative alla capacità formativa dell'azienda, che riprendono, a grandi linee, criteri e requisiti già previsti dalla legislazione statale; dall'altro, gli art. 6, comma 4, lett. e), e 29, comma 3, sono espressione del potere di controllo delle regioni in materia, perché definiscono i criteri e le modalità di verifica della formazione aziendale, non la capacità formativa dell'impresa (sent. n. 50 del 2005, 24 del 2007, 176 del 2010). **Corte Cost., 24 novembre 2010, n. 334, in RIDL, 2011, 2, II, 276, con nota di S. Ciucciovino, La concorrenza di competenze Stato-Regioni nella disciplina dell'apprendistato ancora una volta all'attenzione della corte costituzionale, 276**

L'apprendistato è una forma di apprendimento consistente in un'attività di lavoro associata all'acquisizione di cognizioni tecnico-pratiche finalizzate all'acquisizione della professionalità oggetto dell'apprendistato.

La circostanza che il contratto di apprendistato non preveda alcun progetto formativo né il programma di ore di studio esterno non fa venir meno l'esistenza del rapporto di apprendistato, essendo sufficiente ai fini della qualificazione del rapporto che in concreto il datore di lavoro abbia impartito direttamente o tramite i colleghi dotati di esperienza professionale le istruzioni tecniche necessarie. **Trib. Bologna, 19 maggio 2009, in Lav. Nella giur., 2009, 956**

Il contratto di lavoro di apprendistato, qualora abbia le caratteristiche proprie di un rapporto di lavoro subordinato, deve essere configurato come tale, posto che la qualificazione del rapporto quale “nomen iuris” utilizzato dalle parti, non esime dall’accertare le effettive modalità di svolgimento. Pertanto qualora il lavoratore abbia osservato orari di ufficio, sottostato alle direttive del datore di lavoro e dei soci, si configura un rapporto di lavoro subordinato. **Tribunale Milano, sez. lav., 06 maggio 2009, n. 1918**

Manuela Rinaldi

Avvocato foro Avezzano Aq - Dottoranda in Diritto dell’Economia e dell’Impresa Università La Sapienza, Roma, Proff. Maresca - Santoro Passarelli; Tutor di Diritto del Lavoro c/o Università Telematica Internazionale Uninettuno (UTIU) Docente prof. A. Maresca; Docente in corsi di Alta Formazione Professionale e Master e in corsi per aziende; già docente a contratto a.a. 2009/2010 Diritto del Lavoro e Diritto Sindacale Univ. Teramo, facoltà Giurisprudenza, corso Laurea Magistrale ciclo unico, c/o sede distaccata di Avezzano, Aq.

(1)

Per i giovani compresi tra i 15 ed i 25 anni

(2)

Di cui sia responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire il raggiungimento delle finalità prescritte per la tipologia di apprendistato utilizzata

(3)

Affinché il datore di lavoro possa procedere a nuove assunzioni in apprendistato, è necessario che nei **trentasei mesi** precedenti la nuova assunzione abbia proseguito il rapporto di lavoro con almeno il cinquanta per cento degli apprendisti da lui dipendenti, con esclusione dal computo di detta percentuale dei rapporti cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

<https://www.diritto.it/contratto-di-apprendistato-rassegna-giurisprudenziale/>