

## Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una **qualificazione professionale** a fini contrattuali i soggetti di **età** compresa **tra i 18 anni** (17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005) **ed i 29 anni**.

La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale di cui ai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'art. 1, c. 154, L. n. 234/2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022) ha previsto per le **società** e le **associazioni sportive professionistiche** che assumono lavoratori sportivi con contratto di apprendistato professionalizzante che il limite massimo di età di cui all'art. 44, comma 1, primo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015, per la stipula del contratto è ridotto a **23 anni**.

Gli accordi interconfederali ed i contratti collettivi stabiliscono la **durata** e le modalità di erogazione della **formazione** per l'acquisizione delle **competenze tecnico-professionali** e **specialistiche**, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può essere superiore a **3 anni** ovvero **5 anni** per i profili professionali caratterizzanti la **figura dell'artigiano** individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento (art. 44, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015).

### Regole del contratto

Ai sensi dell' art. 41 del D.Lgs. n. 81/2015, l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Il successivo art. 42 va a definire quella che è la disciplina generale e gli elementi essenziali del contratto di apprendistato. In particolare, viene previsto:

- forma scritta ai fini della prova;
- forma scritta del piano formativo individuale, definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali; per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa, con il coinvolgimento dell'impresa;
- durata minima non inferiore a 6 mesi, ad eccezione delle attività stagionali;
- applicazione durante il rapporto delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo;
- possibilità per entrambe le parti, al termine del periodo di apprendistato, di recedere dal contratto, ai sensi dell' art. 2118 del Codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

## **Contribuzione**

Ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato si applicano le norme concernenti (art. 42, c. 6, D.Lgs. n. 81/2015):

- l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- l'assicurazione contro le malattie;
- l'assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- la maternità;
- l'assegno familiare;
- la NASpl;
- le integrazioni salariali, nei settori interessati dallo strumento.

Alle suddette aliquote contributive si aggiunge il versamento della contribuzione ordinaria di finanziamento degli ammortizzatori sociali di riferimento, da calcolare sulla retribuzione imponibile dell'apprendista.

Per le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante è previsto:

Numero di dipendenti	Agevolazione contributive
Pari o inferiore a 9	Aliquota contributiva del 3,11% il primo anno, del 4,61% il secondo anno, del 11,61% dal terzo anno
Superiore a 9	Aliquota contributiva pari al 11,61%
Per tutti	Alle suddette aliquote contributive si aggiunge il versamento della contribuzione ordinaria di finanziamento degli ammortizzatori sociali di riferimento da calcolare sulla retribuzione imponibile dell'apprendista

Conferma a tempo indeterminato: ulteriore anno di agevolazione contributiva l'art. 47, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2015, prevede che il beneficio dello speciale regime contributivo è mantenuto per un anno dalla conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione, con esclusione dell'apprendistato attivato nei confronti di lavoratori percettori di trattamenti di disoccupazione.

## **Evoluzione del rapporto di lavoro e agevolazioni contributive**

Proviamo qui di seguito ad analizzare come si può evolvere il contratto di apprendistato e come regolarsi per le relative agevolazioni contributive.

1. Il rapporto di apprendistato scade e prosegue in un ordinario rapporto a tempo indeterminato

In tale ipotesi, il datore di lavoro avrà fruito per l'intera durata del rapporto del regime contributivo ridotto e una volta raggiunta la sua naturale scadenza (massimo 36 mesi nel caso dell'apprendistato professionalizzante), il rapporto di lavoro potrà proseguire senza soluzione di continuità in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dando diritto all'applicazione dei benefici INPS per un ulteriore anno.

2. Il rapporto di apprendistato si risolve al termine dello stesso

Si ricorda che la norma prevede la possibilità di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato da parte di entrambe parti con preavviso decorrente dal medesimo termine e che, in tale ipotesi, durante il periodo di preavviso continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

In tale scenario, il datore di lavoro avrà fruito dei benefici contributivi per l'intero periodo di contratto, compreso l'eventuale periodo lavorato di preavviso.

3. Risoluzione del contratto di apprendistato in costanza di rapporto

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro da parte del datore, fermo restando che la norma prevede che durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo, il datore di lavoro avrà fruito del regime contributivo agevolato per la durata ridotta del rapporto.

4. Trasformazione anticipata a tempo indeterminato

Succede spesso che, per meriti del lavoratore o per scelte aziendali, si decida di anticipare la prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della scadenza concordata.

Poiché la norma prevede la prosecuzione del beneficio contributivo INPS in caso di conferma al termine del periodo di apprendistato, in caso di trasformazione anticipata cosa è previsto?

Su tale aspetto, non vi sono previsioni giuridiche che impediscano una trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato in un rapporto a tempo indeterminato, anche nel caso che il rapporto di apprendistato sia breve, con conseguente mantenimento del regime contributivo dell'apprendista.

Sul tema, il Ministero del Lavoro, con una propria circolare (circolare n. 27/2008), ha richiamato una posizione già assunta con una risposta a interpello del 2006 (risposta n. 25/I/0003883) e ha chiarito che:

- 1) i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) a seguito della entrata in vigore del D.L. n. 112/2008, è stato eliminato il limite legale di durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante e, in assenza di previsioni legali sul punto, non sembrano sussistere vincoli giuridici a una trasformazione, in qualunque tempo, del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 3) tale circostanza è stata confermata dalla giurisprudenza di legittimità, che, pur in riferimento al "vecchio" apprendistato, contempla tra le possibili cause di trasformazione del rapporto anche "l'attribuzione della qualifica da parte del datore di lavoro, in qualunque tempo durante il tirocinio, in modo esplicito o implicito, con il conferimento effettivo delle mansioni che spettano all'operaio qualificato" (Cass. 30 gennaio 1988, n. 845);
- 4) quanto al mantenimento, ai sensi dell' art. 21 della legge n. 56/1987 (ora art. 47, co. 7, D.Lgs. n. 81/2015), dello specifico regime contributivo dell'apprendistato, si ritiene che lo stesso trovi applicazione in quanto connesso esclusivamente alla trasformazione del rapporto;
- 5) resta ferma la possibilità da parte del personale ispettivo di verificare la sussistenza di eventuali condotte fraudolente, in particolare nella ipotesi in cui 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.

Con particolare riferimento alla durata minima, si ricorda che l' art. 42, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015, prevede che il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a 6 mesi, fatto salvo le attività stagionali. Alla luce di quanto sopra, si ritiene consigliabile il raggiungimento di tale termine prima di trasformare anticipatamente il rapporto a tempo indeterminato.

## Formazione

La formazione di tipo **professionalizzante**, svolta sotto la **responsabilità del datore di lavoro**, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla **offerta formativa pubblica**, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di **competenze di base e trasversali** per un monte complessivo non superiore a **120 ore per la durata del triennio** e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

La regione comunica al datore di lavoro, entro **45 giorni** dalla comunicazione obbligatoria telematica di instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle **Linee guida** adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano in data 20 febbraio 2014.

La **mancata comunicazione nei termini** sopra previsti delle **modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica** non consente di configurare alcuna responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento degli obblighi formativi. Pertanto, il personale ispettivo si asterrà dall'applicazione della sanzione per omessa formazione trasversale nelle ipotesi in cui l'informativa in questione non sia intervenuta entro i 45 giorni successivi alla comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro (ML circ. n. 18/2014).

In **assenza di un'offerta formativa pubblica**, la formazione dell'apprendista è esclusivamente **a carico del datore di lavoro**, anche per la parte relativa alle competenze di base e trasversali (art. 47, c. 5, D.Lgs. n. 81/2015; ML circ. n. 29/2011).

L'INL ritiene ammissibile, per la componente formativa di **base e trasversale**, ricorrere alla modalità di **formazione "e-learning"**, laddove per "e-learning" si intende una specifica ed evoluta forma di **FAD** consistente in un modello di formazione in remoto caratterizzato da:

- forme di **interattività a distanza** tra i discenti e i docenti e/o gli e-tutor e/o altri discenti;

- **modalità sincrona**;

- **tracciabilità** dello svolgimento delle lezioni e della partecipazione degli apprendisti (INL circ. n. 2/2022).

La formazione di base e trasversale a carico del datore di lavoro, ex art. 44, c. 3, D.Lgs. n. 81/2015, risulta ultronea laddove quest'ultimo proceda all'assunzione di soggetti di età maggiore di 29 anni che, a seguito di pregresse esperienze lavorative, abbiano già avuto modo di acquisire la suddetta formazione, ovvero nelle ipotesi di assunzione di lavoratori che abbiano già seguito percorsi formativi nell'ambito di un precedente contratto di apprendistato professionalizzante, in conformità ai contenuti sanciti dalle Linee Guida (ML interpello n. 5/2017).

L'offerta formativa pubblica è da intendersi obbligatoria laddove sia disciplinata come tale nell'ambito della regolamentazione regionale e sia realmente accessibile all'impresa e all'apprendista, ovvero sia definita obbligatoria dalla disciplina contrattuale vigente (ML nota n. 25014/2012).

E' di competenza del **datore di lavoro la registrazione nel libretto formativo** del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita. L'annotazione delle attività svolte può avvenire su un registro del datore di lavoro per il quale non sono previste particolari modalità di tenuta (ML lett. circ. 22 aprile 2013, n. 37/0007258 e circ. n. 35/2013).

Tra le assunzioni agevolate previste per il 2024, il contratto di apprendistato, con i suoi benefici contributivi, si colloca sull'ideale podio: il venir meno dell'under 36 (ma non dell'under 30), riporta al centro tale tipologia contrattuale come formula privilegiata per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, supportata da importanti agevolazioni contributive. Agevolazioni contributive che spettano per tutta la durata del contratto e per un ulteriore anno in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Ma come impattano i benefici contributivi nell'evoluzione del rapporto di apprendistato? E qualora il datore di lavoro intendesse anticipare la fine del periodo formativo e trasformare il rapporto anticipatamente rispetto alla scadenza concordata, ha diritto di beneficiare dell'ulteriore anno spettante?

