

La circolare del ministero sul contratto professionalizzante dopo le novità del dl 112/2008

# Meno vincoli per l'apprendistato

## Stop ai limiti di durata, si apre anche ai rapporti stagionali

DI VITANTONIO LIPPOLIS

L'apprendista potrà essere assunto anche per un periodo inferiore a due anni e, in caso di trasformazione anticipata del contratto, spetteranno in ogni modo al datore di lavoro gli sgravi per ulteriori 12 mesi. Sono queste le principali novità interpretative espresse dal Ministero del lavoro nella circolare n. 27/2008 pubblicata ieri. Sulla scorta delle modifiche apportate dalla c.d. manovra d'estate alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante, la direzione generale dell'attività ispettiva del dicastero ha divulgato alcune rilevanti interpretazioni su questo particolare contratto che, a distanza di ormai cinque anni dall'esordio, non ha riscosso l'auspicato gradimento. Ecco i chiarimenti.

**Durata del contratto.** Non è più prevista una durata minima del rapporto. D'ora in avanti saranno i contratti collettivi a stabilire la durata dell'apprendistato professionalizzante che non può, comunque, superare il limite massimo di sei anni. Questa deregulation consentirà di assumere lavoratori che, sino a ieri, restavano esclusi da questa particolare tipologia contrattuale quali, per esempio, i lavoratori stagionali la cui durata del rapporto si esaurisce, appunto, nell'arco di una stagione.

**Trasformazione anticipata del rapporto.** Connessa all'abolizione della durata minima del contratto d'apprendistato professionalizzante è la questione, spesso dibattuta in passato, della trasformazione anticipata del rapporto a tempo indeterminato. Com'è noto alla conversione del rapporto è subordinata la fruizione, per ulteriori 12 mesi, dei benefici contributivi previsti per gli apprendisti dall'art. 21, co. 6, della legge n. 56/1987 (contribuzione pari al 10% della retribuzione imponibile). Nella nota ministeriale si afferma che non sussistono impedimenti alla trasformazione, in qualunque momento, del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Viene

così, di fatto, estesa la possibilità di fruizione dei suddetti benefici a vantaggio di quei datori di lavoro che decidono di anticipare (rispetto alla naturale scadenza) la qualificazione dell'apprendista, a condizione, tuttavia, che non pongano in essere condotte elusive sulle quali gli organi ispettivi sono chiamati a vigilare.

**Formazione interna all'azienda.** L'ostacolo più grande alla diffusione dell'apprendistato professionalizzante, sino a oggi, è probabilmente rappresentato dalla difficoltà ad articolare la regolamentazione dei profili formativi. Originariamente rimessa 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, è stata successivamente demandata, seppur in via surrogatoria, alla contrattazione collettiva nazionale di categoria. Per superare le difficoltà previste da questa suddivisione è nuovamente intervenuto il legislatore che, per mezzo dell'art. 23, co. 2, del dl n. 112/2008, ha creato un terzo e più agile canale attraverso il quale è possibile disciplinare la formazione dell'apprendista. Più precisamente è oggi consentito alla contrattazione collettiva non solo di livello nazionale, ma anche territoriale e aziendale, regolamentare integralmente i profili formativi degli apprendisti che svolgeranno una formazione esclusivamente interna all'azienda. La circolare ministeriale afferma che questa previsione è già operativa e che, di conseguenza, se il datore di lavoro vorrà farsi totalmente carico della formazione dell'apprendista (formazione c.d. «interna» ma che fisicamente potrà essere comunque svolta anche all'esterno dell'azienda) potrà immediatamente farlo. Ciò dovrebbe finalmente consentire, come conseguenza immediata, una generale sburocrazia dei profili formativi che potranno così essere regolamentati dagli accordi collettivi di qualunque livello. Questa nuova opportunità non sarà, tuttavia, totalmente indolore in quanto implicherà, per il datore di lavoro, la neces-

sità di accollarsi totalmente gli oneri formativi dell'apprendista e la conseguente rinuncia ai finanziamenti pubblici all'uopo previsti.

**Sottoinquadramento del lavoratore profili retributivi.** Con riguardo alla nota questione dell'ammissibilità o meno di un cumulo tra il regime del c.d. sottoinquadramento dell'apprendista e quello della percentualizzazione della sua retribuzione, la nota ministeriale interviene affermando una radicale novità rispetto al passato, vale a dire che sarà da oggi possibile combinare il sistema della percentualizzazione della retribuzione cui l'apprendista ha diritto con il livello di sottoinquadramento garantito dall'art. 53, del dlgs n. 276/2003. In concreto, quindi, l'apprendista potrà ricevere nel corso del rapporto di lavoro una retribuzione inferiore in percentuale rispetto al livello di sottoinquadramento, a condizione tuttavia che lo stesso livello sia garantito almeno quale punto di arrivo della progressione retributiva.

**Cumulabilità dei rapporti di apprendistato.** Partendo dall'assunto che la previgente disciplina dell'apprendistato (in particolare art. 8, Legge n. 25/1955) è parzialmente sopravvissuta all'onda riformatrice e, quindi, oggi coesiste con la più recente disciplina contenuta nel dlgs n. 276/2003, il dicastero afferma che il percorso formativo intrapreso ma non portato a termine da un apprendista presso un datore di lavoro può essere utilmente completato dal medesimo lavoratore anche presso altro diverso datore di lavoro dal quale venga successivamente assunto. Il precedente periodo andrà ovviamente considerato non solo per computare la durata complessiva dell'apprendistato, ma anche e soprattutto per rimodulare i contenuti formativi del nuovo rapporto. Questo in concreto consentirà da un lato di tenere nella dovuta considerazione l'esperienza già acquisita dal dipendente nel precedente periodo, dall'altro lato di formulare un percorso di formazione personalizzato, così come richiesto dalla disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

**Abrogazioni operate alla disciplina dell'apprendistato**

Art. 1, D.M. 7/10/1999	Prevedeva, fra l'altro, una «comunicazione all'amministrazione competente dei dati dell'apprendista e quelli del tutore aziendale entro giorni trenta dalla data di assunzione dell'apprendista stesso».
Artt. 21 e 24, commi 3 e 4, del D.P.R. n. 1668/1956.	La prima norma prevedeva la tempistica da osservare circa le informazioni da dare alla famiglia dell'apprendista ai sensi dell'art. 11, lett. I), della L. n. 25/1955; la seconda la comunicazione agli «Uffici di collocamento» dei nominativi degli apprendisti che avessero o meno conseguito la qualifica
Art. 4, Legge n. 25/1955	Richiedeva una visita sanitaria preassuntiva dell'apprendista in quanto tale. (Adesso, quindi, si applica la disciplina generale sulla sorveglianza sanitaria di cui al D.Lgs. n. 81/2008)

