

L'apprendistato professionalizzante: profili e responsabilità.

L'apprendistato professionalizzante è stato oggetto, in particolar modo negli ultimi tempi, di notevole interesse, da parte dei lavoratori e non solo.

Disciplinato dall'art. 49 del Decreto Legislativo 10 Settembre 2003, n. 276 (Decreto Biagi), che lo definisce “un contratto di lavoro finalizzato al conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali”, la *ratio* dell'apprendistato professionalizzante è accrescere le capacità tecniche dell'individuo al fine di renderlo un lavoratore qualificato.

I soggetti privi di una qualifica professionale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, come apprendisti, qualora abbiano un'età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, mentre, per coloro che siano già in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante potrà essere stipulato, in tutti i settori di attività, già a partire dal diciassettesimo anno di età.

L'art. 49 del Decreto succitato, prevede che siano le Regioni e le Province, d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale, a stabilire ed a regolamentare, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, i profili formativi dell'apprendistato professionalizzante.

Il Decreto Legge n. 112 del 28 Giugno 2008, all'art. 23, ha apportato alcune modifiche al citato art. 49, tra cui l'inserimento del comma 5-*ter*, che prevede la possibilità di realizzare una formazione esclusivamente aziendale, i cui profili vengono integralmente definiti dai 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 dagli enti bilaterali.

Competono, quindi, ai contratti collettivi ed agli enti bilaterali la definizione della nozione di formazione aziendale e la determinazione, per ciascun profilo formativo, della durata e delle modalità di erogazione della formazione, nel rispetto di alcuni principi direttivi individuati dalla legge (un “monte ore” di formazione formale, interna od esterna all'azienda, di almeno 120 ore annue retribuite; il riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti, della qualifica professionale ai fini contrattuali; la registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo e la presenza di un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate).

La formazione formale può essere impartita sia all'esterno (università, istituzioni scolastiche, ecc.) che all'interno dell'impresa, purché avvenga in luoghi non destinati alla produzione.

L'art. 23 del D.L. 112/2008 ha, inoltre, eliminato la durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante (prima stabilita in due anni), facendo salva solo la durata massima (sei anni), lasciando così alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire il periodo minimo necessario per il completamento del periodo formativo utile per il raggiungimento della qualifica prefissata.

L'art. 49 del D. Lgs 276/2003 prescrive la forma scritta del contratto e ne sancisce i contenuti necessari, tra cui, l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra aziendale.

Sussiste l'espreso divieto, per il datore di lavoro, di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo nonché di recedere dal contratto di apprendistato in mancanza di una giusta causa o di un giustificato motivo, tranne nel caso di scadenza del termine contrattuale (in ogni caso l'apprendista avrà diritto alla valutazione ed alla certificazione delle competenze professionali acquisite e dei crediti formativi maturati).

Ai sensi dell'art. 53, comma 2, del D. Lgs 276/2003, fatte salve le specifiche previsioni di legge o dei contratti collettivi di categoria, i lavoratori apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari norme e statuti (ad esempio, gli apprendisti non vengono computati nel numero di lavoratori richiesto dalla legge per l'applicazione della tutela reale contro i licenziamenti illegittimi).

La violazione degli obblighi formativi, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, comporta, ai sensi dell'art. 53 del D. lgs. 276/2003, l'obbligo, per il datore di lavoro, del versamento della 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 dell'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

Quando, nel concreto, non venga realizzata alcuna funzione formativa, vi è la possibilità di convertire il contratto di apprendistato in un normale contratto di lavoro subordinato, con l'obbligo di versamento, a carico del datore di lavoro, delle relative differenze retributive e delle indennità.

Tale conversione potrà avvenire in qualsiasi momento, qualora, in modo esplicito od implicito, vengano attribuite all'apprendista mansioni che spettano al lavoratore qualificato.

Nella pratica, l'indagine circa lo svolgimento effettivo delle prestazioni lavorative del dipendente apprendista nonché della concreta attività di formazione svolta dall'azienda al fine di qualificare un determinato rapporto come di lavoro subordinato o di apprendistato professionalizzante, dovrà necessariamente svolgersi sulla base di elementi di fatto.

Indici caratterizzanti la concreta sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, anziché di apprendistato professionalizzante, sono, ad esempio, lo svolgimento di un minor numero di ore dedicate alla formazione, rispetto a quelle stabilite nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale, la mancanza di un tutor aziendale di sufficiente ed idonea competenza nonché ogni altro elemento che possa provare la grave inadempienza del datore di lavoro nell'espletamento dell'obbligo formativo.

Tale disciplina sanzionatoria, ovviamente, non potrà trovare applicazione quando l'inadempienza non dipenda dalla condotta del datore di lavoro ma bensì da quella dell'apprendista (quando, ad esempio, l'apprendista, nonostante espressi richiami, interrompa la frequenza dei moduli formativi: in tal caso, il datore di lavoro avrà giusta causa per intimare il licenziamento all'apprendista inadempiente).

Concludendo, la disciplina del contratto di apprendistato professionalizzante potrebbe suscitare qualche problematica in merito alle attribuzioni di responsabilità in capo ai datori di lavoro, agli Enti previdenziali e/o alle Organizzazioni Sindacali.

Inoltre, tale istituto si presta ad "abusi" da parte dei datori di lavoro che, assumendo giovani lavoratori con contratti di apprendistato professionalizzante, di fatto, incuranti delle sanzioni che la legge chiaramente prevede a loro carico, non adempiono agli obblighi che tale forma contrattuale impone.