

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404444 – Email info@cafassoefigli.it*

*Napoli, li 26 aprile 2010*

## *Circolare informativa n° 19/2010*

**A tutte le Aziende Assistite  
LORO SEDI**

### *Approfondimento*

## **ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO: TRASFORMAZIONE E CESSAZIONE**

Il Legislatore del 2003 ha conferito all'Istituto dell'Apprendistato un carattere speciale ed innovativo, ma rispetto alle altre tipologie lavorative a tempo determinato o indeterminato esso continua ad avere una natura "ibrida".

Pertanto, facendo seguito alle ns. circolari n.37/2008 e n.46/2009 ove abbiamo posto l'attenzione sulle caratteristiche generali della fattispecie contrattuale in esame e successivamente ci siamo soffermati sulla formazione aziendale, riteniamo interessante continuare il discorso ponendo l'accento sulle difficoltà che possono verificarsi al momento dell'estinzione del rapporto, anche alla luce dell'interpello del Ministero del Lavoro n.79/2009.

### **Natura normativa del rapporto di apprendistato**

L'art.2 della Legge n.25/1955 dispone "L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle proprie dipendenze, l'insegnamento necessario affinché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera".

L'apprendistato presenta anche una peculiarità di natura sociale, in quanto può essere visto come lo strumento da porre in essere per soddisfare quanto precisato al co.2 dell'art. 35 della Costituzione che assegna alla Repubblica il compito di curare "la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori".

Giuridicamente può essere qualificato come un rapporto di lavoro subordinato a causa mista (formazione e lavoro).

In origine, la normativa di riferimento aveva regolamentato l'intera casistica relativa:

- Alla costituzione del rapporto;
- Agli aspetti soggettivi;
- Agli aspetti oggettivi e gestionali;
- Agli aspetti estintivi.

Successivamente, con la *riforma Biagi* l'apprendistato assurge quale unico contratto di lavoro a contenuto formativo ed allo stesso tempo, la formazione diventa elemento dominante dell'intero sistema lavorativo.

### **Tipicità del contratto di apprendistato**

Da un punto di vista temporale, il contratto di apprendistato non rientra nel novero dei rapporti a tempo indeterminato o dei rapporti a tempo determinato.

Riteniamo sottolineare che i *primi* si risolvono per ***dimissioni o cessazioni***, mentre i ***secondi*** si risolvono per ***scadenza naturale del termine*** e sempreché le parti non intendano procedere alla proroga, al rinnovo ovvero alla loro trasformazione a tempo indeterminato.

Ragionando in tal senso, si osserva come l'Istituto esaminato si posiziona in maniera intermedia, essendo "virtualmente" a tempo indeterminato e concretamente sottoposto a durata minima prevista dalla contrattazione collettiva e per legge in ogni caso, di durata massima non superiore a 6 anni.

Per tali caratteristiche la fattispecie è da definirsi "*ibrida*" e ciò comporta delle conseguenze importanti: per tutta la durata il rapporto può essere risolto alla stregua di come si risolvono normalmente i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (licenziamento per giusta causa o giustificato motivo oggettivo), laddove il rapporto giunga a scadenza il datore può recedere liberamente licenziando il lavoratore e dandogli il preavviso secondo quanto stabilito all'art. 2118 del c.c. "*Recesso dal contratto a tempo indeterminato*" che dispone "*Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti da norme corporative, dagli usi o secondo equità*".

In ogni caso la materia presenta dei punti complessi e necessita di precisazioni.

### **La trasformazione del rapporto alla scadenza**

La Legge n.25/1955 "*Disciplina dell'Apprendistato*" all'art. 19 dispone che "*Laddove al termine del periodo di apprendistato non venga data alcuna disdetta a norma dell'art. 2118 del c.c., l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore*".

L'art. 2 del DPR n.1668/1956 "*Approvazione del regolamento per l'esecuzione della disciplina legislativa sull'apprendistato*" esprime dettagliatamente le ragioni in virtù delle quali il rapporto di apprendistato si trasforma in un rapporto di lavoro ordinario, precisamente:

- Esito positivo della prova;
- Scadenza del termine stabilito dai contratti collettivi;
- Compimento del periodo massimo di apprendistato.

### **Trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato**

Generalmente, la qualifica all'apprendista viene conferita al termine del tirocinio, ad ogni modo possono verificarsi delle circostanze in merito alle quali avviene prima della scadenza temporale.

Tale orientamento è confermato dalla stessa Giurisprudenza, la quale medita tra le ***cause di trasformazione del rapporto la possibilità di conferire all'apprendista la qualifica in qualunque momento durante il tirocinio.***

Nello stesso senso si è espresso il Ministero del Lavoro con circolare n.27 del 10 novembre 2008.

In relazione a quanto delucidato potevano sorgere problemi e perplessità, in quanto la Legge prevedeva una durata minima dei due anni, ed il minor periodo formativo poteva comportare come conseguenza il mancato riconoscimento circa la qualifica dell'apprendista e la mancata agevolazione contributiva prevista per un anno dalla trasformazione.

Con l'avvento del D.L. n.112/2008 (*legge di conversione n.133/2008*) è stato abolito il limite della durata minima dissipando così ogni dubbio in merito alla trasformazione anticipata.

E' stato dato un peso maggiore alla contrattazione collettiva, la quale deve pronunciarsi in relazione alla durata temporale del percorso formativo, tenendo conto della natura dell'istituto e della qualifica da acquisire.

Per quanto concerne l'agevolazione contributiva e sulla base dell'orientamento ministeriale, essa va collegata al momento in cui il rapporto si trasforma a tempo indeterminato, per cui laddove la trasformazione avvenga anticipatamente il datore potrà beneficiare dell'agevolazione contributiva nell'anno successivo alla trasformazione.

Và ulteriormente precisato che, la durata di un anno non deve essere intesa in maniera "assoluta", in quanto qualora vi siano eventi sospensivi (*servizio militare*) del rapporto di lavoro, il datore potrà continuare a fruire delle agevolazioni al momento del ripristino dello stesso e fino al compimento dell'anno.

Nessun ostacolo sussiste qualora il soggetto venga adibito dopo l'apprendistato ad una mansione diversa nell'ambito della qualifica acquisita, in quanto il presupposto per l'ottenimento del beneficio è la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto.

### **Contratto di apprendistato quale contratto a tempo indeterminato** **Ministero del Lavoro: interpello n.79/2009**

Il Ministero del Lavoro è recentemente intervenuto con interpello n.79/2009 in merito al contratto di apprendistato ed alla sua riconducibilità ad un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Tale problematica è da sempre oggetto di raffronto in ambito dottrinale e giurisprudenziale, pertanto le diverse interpretazioni formulate in un senso o, nell'altro assumono particolare rilevanza nella concreta gestione dei rapporti di lavoro disciplinati col contratto di apprendistato.

La riflessione ministeriale parte dall'analisi circa la *natura giuridica* del rapporto di apprendistato, sottolineando come la stessa sia caratterizzata da due elementi fondamentali:

- Un rapporto di lavoro subordinato ordinario nel quale si identifica uno scambio di prestazioni (lavoro e formazione);
- Un periodo di tirocinio formativo nel quale l'apprendista possa acquisire le capacità e le conoscenze per ottenere una qualifica professionale.

Sebbene, il periodo di apprendistato abbia una struttura temporale ben definita nel senso che è caratterizzato da una precisa scadenza, il legislatore ha posto su due piani differenti il rapporto di apprendistato ed il contratto a termine.

Il periodo di formazione previsto per l'apprendistato trova la sua ragione d'esistere in funzione delle professionalità e conoscenze da acquisire e pertanto non produce efficacia sull'intero contratto, (*come avviene per il contratto a termine*) ma solo sulle obbligazioni di natura formativa.

Sulla base delle considerazioni fatte, va da sé che l'apposizione del termine riguarda esclusivamente la funzione formativa .

La scadenza del termine non comporta lo scioglimento del rapporto, essa rappresenta il momento a partire dal quale il datore di lavoro può esercitare la facoltà di recesso prevista all'art.

2118 del c.c. ovvero, il rapporto può continuare manifestando gli effetti del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

In tal senso si sono espresse sia la Dottrina che la Giurisprudenza confermando come la natura del rapporto di apprendistato sia a tempo indeterminato.

### **Il recesso dal rapporto di apprendistato**

A tal proposito, è importante porre l'attenzione sugli effetti che derivano dal recesso esercitato dal datore di lavoro nei due momenti sostanziali che caratterizzano l'apprendistato.

#### ***Scadenza del periodo***

Si tratta del momento in cui si raggiunge l'obiettivo prefissato nel senso che viene ad esaurirsi la funzione formativa.

Pertanto, il datore può recedere liberamente dal rapporto in base all'art. 2118 del c.c. comunicando in forma scritta il recesso e dando opportuno preavviso nei modi stabiliti dal contratto collettivo.

Laddove il recesso non venga esercitato, il rapporto procede a tempo indeterminato e si caratterizza esclusivamente per lo scambio di prestazione lavorativa e retribuzione.

#### ***Durante lo svolgimento dell'apprendistato***

Si segnala che, il recesso del datore di lavoro durante lo svolgimento del rapporto è legittimo esclusivamente in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

Diversamente, l'apprendista ha diritto alle tutele reali ed obbligatorie previste per il reintegro nel posto di lavoro.

Da quanto esposto, si può chiaramente osservare come nel corso di svolgimento del rapporto l'apprendista sia tutelato dalle garanzie previste per il lavoro ordinario.

***Pertanto, l'apprendistato deve essere considerato quale contratto a tempo indeterminato, dal quale il datore può recedere esclusivamente per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine e senza incorrere negli obblighi risarcitori previsti nel recesso dal contratto a termine.***

In tal senso si è espressa anche la Corte Costituzionale, la quale ha dichiarato illegittimo l'art. 10 della Legge n.604/1966 "Norme sui licenziamenti individuali" laddove esclude gli apprendisti dalle tutele previste per i soli prestatori di lavoro che rivestano la qualifica di impiegato o di operaio.

E' chiaro che il Giudice pone l'attenzione sulla natura più intrinseca del rapporto, ove lo stesso imprenditore riveste non solo la funzione di datore di lavoro, bensì quella di impartire al lavoratore conoscenze specifiche e tecniche al fine di trasformarlo in lavoratore qualificato.

***Secondo il giudizio della Corte, non sarebbe né logico e né razionale interrompere l'insegnamento ovvero l'addestramento, senza giustificato motivo e senza poter raggiungere le finalità per le quali è stato posto in essere.***

***In tale ottica, la tutela prevista per la generalità dei lavoratori deve estendersi anche agli apprendisti, chiaramente per quanto concerne il licenziamento nel corso del rapporto di apprendistato, poiché giunti al termine del tirocinio il datore resta libero di assumere o meno l'apprendista.***

In ogni caso, è illegittimo il recesso per mancato superamento della prova laddove manifestato prima della scadenza del termine stabilito, poiché in tal caso il datore si renderebbe inadempiente circa l'obbligo di impartire al lavoratore le necessarie conoscenze fino al termine previsto.

Infine, tra i comportamenti datoriali illegittimi che comportano la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto, vanno ricompresi anche quelli in cui il lavoratore venga adibito:

- A svolgere mansioni diverse da quelle per le quali è stato assunto;

- Ad effettuare mansioni semplici ed elementari per le quali non è richiesto tirocinio;
- A svolgere prestazioni di agevole apprendimento e limitata entità.

**Sanzioni per il datore di lavoro**

Laddove il datore di lavoro non abbia trasformato il rapporto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato ed abbia fruito di eventuali agevolazioni contributive è prevista la sanzione pecuniaria da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato così come previsto all'art.19 co.3 del D.Lgs. n.276/2003.

Da una prima analisi non sembra che la situazione normativa sia mutata, di sicuro l'intervento ministeriale ha rafforzato l'orientamento giurisprudenziale prevalente fornendo ulteriori elementi atti a contraddistinguere l'istituto dell'apprendistato.

Come sempre, ci auguriamo di aver fornito sufficienti ed adeguati approfondimenti su una tematica attuale e di particolare interesse, cercando per quanto possibile e pur nella complessità della materia di chiarirne gli aspetti più delicati e complessi.

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*