

03/04/2006 - Approfondimenti sul contratto di apprendistato

L'obbligo di formazione esterna nel rapporto di apprendistato

Come noto, il contratto di apprendistato configura un rapporto di lavoro a causa mista, dal momento che, a fronte di una prestazione di lavoro subordinato svolta dal lavoratore e di un corrispettivo erogato dal datore di lavoro, si aggiunge sia l'obbligo del datore di lavoro di garantire l'osservanza di un processo formativo, affinché il lavoratore sia posto nella condizione di raggiungere la qualifica professionale prevista, sia l'obbligo del lavoratore stesso di ricevere con diligenza la formazione dispensata durante l'intero periodo di apprendistato. Ai sensi dell'art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e di quanto precisato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con Circolare 9 novembre 2000, n. 78, le agevolazioni contributive di cui beneficia il datore di lavoro che abbia assunto un lavoratore in forza di un contratto d'apprendistato non possano trovare applicazione nell'ipotesi in cui il lavoratore non partecipi alle iniziative di formazione esterna all'azienda (cd. formazione formale) previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro e proposte formalmente all'impresa da parte dell'amministrazione pubblica competente. Per quanto concerne la formazione esterna è altresì previsto che l'impegno formativo per l'apprendista (stabilito nella misura minima di 120 ore medie annue) possa essere ridotto qualora il lavoratore sia in possesso di un titolo di studio post-obbligo o di un attestato di qualifica professionale idonei rispetto alla qualifica professionale da raggiungere. Dunque, l'apprendista è tenuto a partecipare, per l'intera durata prevista, alle iniziative di formazione esterna con riguardo alle quali il competente ente territoriale informa il datore di lavoro. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro abbia trasmesso apposita comunicazione all'ente territorialmente competente circa l'avvenuta assunzione dell'apprendista entro il previsto termine di 30 giorni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro, ma non abbia ricevuto alcuna successiva comunicazione da parte dell'ente formatore, è necessario che provveda autonomamente ad organizzare l'attività di formazione esterna presso enti formatori accreditati. Dal momento che la disciplina prevede che tale attività di formazione sia garantita annualmente a ciascun apprendista, è opportuno che il datore di lavoro:

dapprima solleciti mediante formale istanza l'ente formativo territorialmente competente affinché l'apprendista sia inserito in un programma annuale di formazione esterna;

in mancanza di una risposta da parte dell'ente medesimo ovvero di una risposta di rigetto dell'istanza suddetta, il datore di lavoro è tenuto ad organizzare l'annuale attività di formazione esterna assumendosi i relativi

costi. Come anticipato, tale attività di formazione deve essere erogata da un ente formativo accreditato presso la Regione.

In mancanza di un'annuale frequenza a corsi di formazione esterna, risulterebbe violato l'obbligo di erogare la formazione esterna posto in capo al datore di lavoro sia dalle disposizioni legislative che contrattuali.

Conseguentemente, il rapporto d'apprendistato potrebbe essere trasformato in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal giorno d'instaurazione del rapporto di lavoro. In tal caso, il datore di lavoro sarebbe altresì tenuto alla restituzione delle agevolazioni contributive indebitamente fruite nonché al versamento delle sanzioni e degli oneri accessori.