

## **Circolare in materia di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**

### 1. Premessa

Come già chiarito con la precedente circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 40 del 10 ottobre 2004, l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione di cui al decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario o universitario, nonché della specializzazione tecnica superiore introdotta con la legge 17 maggio 1999, n. 144.

In quanto tipologia di apprendistato si configura pertanto una tipica ipotesi di contratto di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo di una parte della obbligazione negoziale, con la specificità che il percorso formativo che si realizza all'interno dell'impresa e/o presso le istituzioni formative è finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio o di alta formazione.

Tale percorso formativo dovrà avvenire secondo le modalità dell'alternanza, valorizzando e integrando lo specifico apporto che i diversi soggetti formativi coinvolti possono offrire, al fine di realizzare un percorso di apprendimento che deve comunque essere unitario. Peraltro, il contratto non presuppone una necessaria scissione tra la attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in azienda, così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali, Università e istituti formativi, potrà infatti pienamente integrare il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.

### 2. Regolamentazione

L'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione si configura come una fattispecie complessa, che presuppone l'instaurazione di un rapporto di lavoro e la contestuale attivazione di un percorso formativo.

L'articolo 50, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede che: "... la regolamentazione e la durata dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le Università o le altre istituzioni formative."

Tali intese possono essere concluse attraverso la forma dell'accordo quadro o definite ad hoc per il conseguimento di un titolo specifico.

Al riguardo deve, comunque, osservarsi che, in considerazione della stretta connessione tra la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato in parola e degli ulteriori aspetti del contratto, nell'ambito delle predette intese si provvederà sostanzialmente a dare una disciplina unitaria della materia.

Del resto ciò appare evidente ove si consideri, in particolare, la disciplina della durata del contratto: elemento direttamente collegato al titolo di studio o alla specializzazione tecnica superiore da

conseguire e ad un effettivo raccordo le parti interessate, in particolare: associazioni dei datori di lavoro, organizzazioni sindacali e Università o altri Istituti formativi.

Le intese territoriali consentono di determinare la struttura e l'articolazione dei percorsi formativi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto, anche al fine di valorizzare la combinazione di apprendimenti in formazione formale, che possono attivarsi sia presso le istituzioni scolastiche, formative e/o universitarie sia in azienda, secondo le modalità che definite nell'ambito delle intese, e in formazione non formale, che avvengono tipicamente in azienda e nel rispetto del titolo da conseguire.

La disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve pertanto considerarsi pienamente operativa. E' quindi immediatamente possibile avviare la definizione di intese a livello regionale o di Provincia Autonoma, poiché solo nell'ambito di tali dispositivi e nel rispetto degli stessi le imprese potranno procedere alle assunzioni.

### 3. Ambito di applicazione soggettivo

Il contratto si applica a soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. Si rammenta peraltro, come già ricordato con la Circolare ministeriale n. 30 del 15 luglio 2005, che per ventinove anni si considerano i giovani fino al compimento del trentesimo anno d'età (29 anni e 364 giorni).

Il contratto potrà altresì stipularsi con soggetti che abbiano già compiuto il diciassettesimo anno d'età, qualora abbiano espletato il diritto dovere all'istruzione e formazione secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 76 del 2005.

Tali soggetti potranno essere assunti nelle imprese private appartenenti a tutti i settori produttivi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto.

Il contratto sarà stipulabile anche per i settori il cui contratto collettivo nazionale di lavoro non abbia ancora definita una nuova disciplina contrattuale che tenga conto della legge 30 del 2003 e del decreto legislativo n. 276 del 2003, purché le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro abbiano sottoscritto l'intesa di cui al precedente paragrafo 2.

In coerenza con le differenti finalità delle tipologie di apprendistato, è possibile assumere con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione giovani che abbiano già concluso precedenti contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere e/o contratti di apprendistato professionalizzante. In particolare, è possibile immaginare percorsi formativi in cui il giovane consegue un titolo di studio secondario attraverso il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere all'istruzione e formazione, e prosegue il proprio iter formativo con un contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

### 4. Forma e durata

Il contratto dovrà essere stipulato in forma scritta. Al contratto dovrà inoltre essere allegato il Piano formativo individuale, elemento essenziale dello stesso. Il Piano formativo individuale è elaborato dall'impresa sulla base del bilancio di competenze dell'apprendista e, pertanto, in relazione alle conoscenze e competenze già acquisite dal giovane, coerentemente con l'articolazione del percorso individuata nell'ambito delle intese regionali.

Nell'ambito delle stesse intese regionali è determinata anche la durata del rapporto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

In ogni caso, si deve ritenere che rispetto all'assunzione con contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione non operi il termine massimo di sei anni di apprendistato previsto dall'art. 49, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo nell'arco temporale inizialmente previsto, le intese regionali possono prevedere che, con l'assenso del datore di lavoro e dell'apprendista, sia possibile prorogare il contratto di apprendistato. Il periodo massimo di proroga del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stabilito all'interno delle intese stesse.

## 5. Inquadramento

Ai sensi dell'articolo 53 del decreto legislativo n. 276 del 2003, ed in coerenza con quanto già chiarito con Circolare n. 40 del 2004, all'apprendista non potrà essere attribuito un inquadramento inferiore per più di due livelli alla categoria spettante ai lavoratori assunti in azienda ed impiegati nelle stesse mansioni alle quali è finalizzata la qualifica di destinazione, secondo quanto stabilito del contratto collettivo nazionale.

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione sono, in coerenza con la disciplina generale del contratto di apprendistato, esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

La disciplina del contratto di apprendistato per alta formazione resta altresì soggetta, in quanto compatibile, alle disposizioni previste dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Pertanto sono da ritenersi ancora in vigore le norme di cui agli articoli 11 e 12 della legge n. 25 del 1955, relative ai diritti e doveri del datore di lavoro, nonché la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista agli articoli 21 e 22, così come espressamente previsto dall'articolo 53, comma 4.

## 6. Scadenza del termine e recesso anticipato

È da ritenersi applicabile al contratto la disciplina in materia di recesso dal rapporto di apprendistato, così come regolata dall'articolo 19 della legge n. 25 del 1955. Pertanto, allo scadere del termine l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo disdetta a norma dell'articolo 2118 del Codice civile.

Il datore di lavoro potrà recedere dal contratto prima della scadenza del termine in presenza di giusta causa o giustificato motivo.

In caso di recesso anticipato per giusta causa o giustificato motivo l'apprendista ha diritto, coerentemente con le finalità perseguita dal contratto, alla verifica, riconoscimento e certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti. Egli ha altresì diritto all'indicazione dei crediti formativi maturati nel libretto formativo del cittadino, affinché possano essere utilizzati nell'attivazione di successivi, compatibili, percorsi formativi.

## 7. Disciplina sanzionatoria

Si ritiene applicato anche al contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione l'articolo 53, comma 3, del d.lgs. 276 del 2003, così come modificato dall'articolo 11 del decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251.

A tutela del rispetto dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro, in caso di inadempimento del Piano formativo individuale imputabile esclusivamente al datore di lavoro, nel quale si configuri uno degli elementi di cui alla circolare n. 40 del 2004 e tale da impedire il raggiungimento del titolo da parte dell'apprendista, il datore è tenuto a versare all'Inps, a titolo sanzionatorio, la 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.

La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà altresì preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica professionale.

In tal caso va tuttavia specificato che, in caso di mancata acquisizione titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione o della mancata specializzazione tecnica superiore, conseguibile con contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione, non imputabile ad un inadempimento del datore di lavoro, egli manterrà inalterato il diritto al riconoscimento degli incentivi contributivi previsti per il contratto.