



FALCRI Informa



Notiziario della Federazione Autonomi Lavoratori del Credito e del Risparmio Italiani

06.07.10

APPRENDISTATO: FORMAZIONE ELEMENTO CENTRALE

- **Cassazione, sentenza 22/6/2010, n. 15055 - Se l'azienda modifica le mansioni dell'apprendista subito dopo la trasformazione a tempo indeterminato perde il diritto alle agevolazioni contributive. (Vedi la sentenza in www.falcri.it - Dal Mondo del Lavoro - Giurisprudenza - Varie)**

Con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 la Corte di Cassazione, intervenendo in materia di apprendistato ha stabilito che, nel caso in cui l'azienda modifichi le mansioni dell'apprendista subito dopo la trasformazione a tempo indeterminato, perde il diritto alle agevolazioni contributive previste dall'art. 21, comma 6, L. n. 56/1987. Il rapporto di apprendistato - denominato "tirocinio" dal codice civile - è, secondo la definizione fornita dall'art. 2, comma 1, L. n. 25/1955, uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro da un lato si obbliga - oltre che a corrispondere la retribuzione - ad impartire o a far impartire all'apprendista, nella sua impresa, l'insegnamento necessario affinché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, e dall'altro consegue il diritto di utilizzare l'opera dell'apprendista nell'impresa.

L'obbligo di formazione dell'apprendista da parte del datore di lavoro, costituisce, dunque, elemento centrale del rapporto di apprendistato, rientrando nella stessa causa contrattuale, e perdura finché è in essere il rapporto. Ne consegue che tale obbligo viene meno in caso di trasformazione anticipata del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la formazione non potrà essere rivendicata dagli enti formativi cui si è rivolto il datore di lavoro in costanza del rapporto di apprendistato. A tale proposito, appare utile ricordare che, a fronte dell'onere formativo che grava sul datore di lavoro che stipula contratti di apprendistato la legge prevede, a favore del medesimo datore di lavoro, un sistema di incentivi sia di carattere normativo (c.d. "sottoinquadramento" contrattuale ed esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti) sia di carattere economico-contributivo. In particolare, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2007, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è rideterminata in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 1, comma 773, L. n. 296/2006).

All'interno dell'aliquota contributiva del 10% è compresa la quota INAIL, nonché la quota malattia. Sempre dal 2007, viene inoltre, introdotta una norma agevolativa in base alla quale per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota complessiva del 10% a carico dei datori di lavoro, limitatamente ai soli contratti di apprendistato, è così ridotta:

- all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto (riduzione di 8,5 punti percentuali);

- al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto (riduzione di 7 punti percentuali).

Per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo, la contribuzione è dovuta nella misura del 10 per cento.

Accanto alle agevolazioni sopra riportate, l'art. 21, comma 6, L. n. 56/1987, ha previsto che i datori di lavoro che abbiano instaurato rapporti di lavoro con personale assunto come apprendista, trasformati in rapporti a tempo indeterminato, continuano ad effettuare i versamenti contributivi secondo le norme previste per gli apprendisti per la durata di dodici mesi dalla data di trasformazione dei rapporti medesimi. Il beneficio contributivo spetta anche nell'ipotesi in cui la trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di apprendistato avviene anticipatamente rispetto al termine previsto nel contratto ed i dodici mesi di agevolazione decorrono dal momento della trasformazione del rapporto. Proprio con riguardo a tale ultimo aspetto è intervenuta la Corte di Cassazione con sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010, affermando che l'azienda perde il diritto alla fruizione delle agevolazioni contributive previste per la trasformazione del contratto di apprendistato (contribuzione agevolata per un anno in caso di qualificazione), qualora cambi le mansioni dell'apprendista subito dopo la qualificazione.

La fattispecie analizzata dalla Suprema Corte, ha riguardato il caso di un lavoratore che, attraverso il percorso di apprendistato, aveva acquisito la qualifica di operaio meccanico autoriparatore, ma che successivamente alla trasformazione era stato impiegato in azienda come addetto alle revisioni dei veicoli.

La Corte, richiamando la ratio del contratto di apprendistato, precisa che questo non è finalizzato ad assicurare al lavoratore una qualunque forma di impiego nell'ambito aziendale, ma nasce con lo scopo di fornirgli un'adeguata preparazione affinché possa ricoprire il ruolo specifico per il quale è stato formato. Per tale ragione, il diritto del datore di lavoro di continuare a godere dei benefici contributivi in commento anche nell'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato, è subordinato all'ulteriore condizione che la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, avvenga nella specifica qualifica per la cui acquisizione l'apprendistato è stato svolto.

La Suprema Corte afferma, dunque, che l'art. 21, comma 6, della L. 56/87, deve essere interpretato tenendo conto della continuità tra l'iniziale rapporto di apprendistato e il successivo rapporto a tempo indeterminato, "continuità che è assicurata proprio dall'utilizzo, nella qualifica appropriata, della formazione ricevuta dal lavoratore come apprendista".

(Da: Il Quotidiano IPSOA – News Area Lavoro & Previdenza - 6 Luglio 2010 di Massimiliano Tavella)