

Dopo la trasformazione del contratto a tempo indeterminato incentivi solo a precise condizioni

Apprendisti, qualifiche blindate

Lavoratori adibiti a nuove mansioni? L'azienda perde i benefici

Pagina a cura
DI DANIELE CIRIOLI

A dibire l'ex apprendista a nuove mansioni fa perdere il diritto alla conservazione degli incentivi. Se in altre parole dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato il lavoratore è utilizzato con diversa qualifica o in diverse mansioni (diverse cioè da quelle conseguite con l'apprendistato), il datore di lavoro perde il diritto al prolungamento per un anno della riduzione contributiva. Lo stabilisce (con qualche perplessità) la Corte di cassazione nella sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010.

L'apprendistato. La vigente disciplina dell'apprendistato distingue tre percorsi, cumulabili tra loro, con altrettante finalità. Primo percorso è quello del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; il secondo è l'apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; il terzo è l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

Gli incentivi contributivi. Dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti, artigiani e non artigiani, è determinata in misura del 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Dalla medesima decorrenza, inoltre, ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono state estese le norme in materia di indennità giornaliera di malattia, secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati. Alla nuova aliquota a carico del datore di lavoro, inoltre va ad aggiungersi la quota dovuta dall'apprendista in misura del 5,84%.

Per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti fino a 9, l'aliquota aziendale (fissata al 10%) è ridotta di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno

del contratto di apprendistato (quindi l'azienda paga l'1,5%) e di 7 punti percentuali per i periodi maturati nel secondo anno (l'azienda paga quindi il 3%). Per il calcolo della forza lavoro, il momento da prendere in considerazione per la determinazione del requisito occupazionale (fino a 9 addetti), è quello di costituzione dei singoli rapporti di apprendistato.

Gli incentivi previsti per l'apprendistato sono mantenuti per tutta la durata del contratto stesso; in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, gli stessi incentivi sono prorogati di un anno (articolo 21 della legge n. 56/1987).

Il principio della Cassazione. Il caso finito all'esame della Cassazione concerne proprio il diritto al mantenimento degli incentivi, per un anno dopo la trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Un'impresa (autofficina) si è rivolta al Tribunale per annullare i verbali di Inps e Inail pretendenti le differenze contributive calcolate sull'accertamento della direzione provinciale del lavoro.

La dpl ha contestato che, dopo la trasformazione del rapporto di apprendistato, instaurato originariamente per l'acquisizione della qualifica di operaio meccanico autoriparatore, al lavoratore non era stato di fatto consentito di utilizzare la qualifica attribuitagli, giacché aveva operato in qualità di impiegato addetto alle revisioni. In conseguenza di ciò, all'impresa veniva negato il diritto agli ulteriori sgravi contributivi, per un anno dopo la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il Tribunale rigettava il ricorso. Stessa sorte otteneva l'appello davanti alla corte d'Appello; quindi, la Cassazione.

Con il ricorso, l'impresa sostiene la violazione e falsa applicazione della legge n. 56/1987 in quanto i precedenti giudici hanno subordinato il beneficio contributivo alla condizione che il lavoratore, per l'anno di proroga degli incentivi, fosse

stato «adibito» nella qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato è stato svolto.

E' invece per la Cassazione i giudici hanno ragionato bene. Hanno detto bene perché nella formulazione letterale dell'articolo 21, comma 6, della legge n. 56/1987 fa riferimento alla «trasformazione» del rapporto di lavoro con ciò implicando una continuità tra iniziale apprendistato e successivo rapporto a tempo indeterminato, continuità che è assicurata proprio dall'utilizzo, nella qualifica appropriata, della formazione ricevuta dal lavoratore come apprendista.

E' questo «buon esito» dell'apprendistato, traslato nell'ordinario rapporto a tempo indeterminato, a giustificare che il beneficio contributivo si protragga per un ulteriore anno, laddove il beneficio sarebbe senza causa se il lavoratore, completato con esito favorevole l'apprendistato in riferimento a determinate mansioni, fosse assegnatario di mansioni diverse, non riferibili alla formazione ricevuta durante l'apprendistato, trattandosi in tale evenienza della costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, che seguirebbe quello di apprendistato solo in termini temporali, e non già della «trasformazione» di quest'ultimo.

Correttamente quindi, sostiene la Corte di cassazione, è stato osservato che, dal complesso delle norme, si evince come l'apprendistato non rappresenti una semplice forma di instaurazione di rapporto di lavoro propedeutica a una qualsivoglia futura eventuale utilizzazione del lavoratore, bensì lo strumento per conseguire il suo addestramento nella specifica qualifica per la quale, in esito al positivo espletamento del tirocinio, egli potrà essere impiegato nella medesima impresa.

Ne consegue che l'articolo 21, comma 6, legge n. 56/1987, laddove prevede che «I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia

di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato», va interpretato nel senso che il prolungamento di detti benefici in tanto spetterà

in quanto la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e per il lasso temporale di un anno ivi indicato, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizio-

ne della quale l'apprendistato stesso è stato svolto.

© Riproduzione riservata



Altri articoli
sul sito www.italiaoggi.it/apprendistato

COSA DICE LA CASSAZIONE

E' un contratto agevolato

Per tutto la durata dell'apprendistato, le imprese pagano una contribuzione ridotta pari al 10%, a cui si aggiunge l'aliquota a carico dell'apprendista pari al 5,84%. Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti fino a 9, l'aliquota aziendale è altresì ridotta all'1,5% nel primo anno (di apprendistato) e al 3% per il secondo anno

La proroga degli incentivi

Gli incentivi previsti per l'apprendistato sono mantenuti per tutta la durata del contratto; in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, gli stessi incentivi sono prorogati di un anno (articolo 21, comma 5, della legge n. 56/1987)



La sentenza

L'articolo 21, comma 6, legge n. 56/1987, laddove prevede che "I benefici contributivi previsti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di previdenza ed assistenza sociale, sono mantenuti per un anno dopo la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato", va interpretato nel senso che il prolungamento di detti benefici in tanto spetterà in quanto la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e per il lasso temporale di un anno ivi indicato, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto

Ammortizzatori rafforzati per il 2009-2011

La legge n. 2/2009 (conversione del dl n. 185/2008) ha previsto, in via sperimentale per il triennio 2009/2011, l'accesso alla disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali anche agli apprendisti licenziati dall'impresa, subordinatamente tuttavia ad un intervento integrativo da parte degli enti bilaterali in misura non inferiore al 20%. La stessa legge, inoltre, ha stabilito che in caso di mancanza dell'intervento integrativo, i periodi di disoccupazione devono considerarsi esauriti e che i lavoratori hanno accesso diretto ai trattamenti in deroga (tra cui la mobilità). Nella circolare n. 43/2010, l'Inps ha affermato che, per il riconoscimento della mobilità in deroga, anche nel caso degli apprendisti occorre ricercare esclusivamente i requisiti tradizionali, ossia l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 mesi di lavoro effettivamente pre-

stato (ex legge n. 223/1991).
Nel messaggio n. 16238/2010, l'Inps ha spiegato la procedura da seguire nella gestione delle domande di disoccupazione presentate dagli apprendisti licenziati. Affermando, in particolare, che la mobilità (agli apprendisti licenziati) va liquidata in presenza del requisito dell'anzianità azien-

dale di 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivo; e che gli apprendisti che hanno comunque avuto liquidata la disoccupazione devono restituirla. Le domande vengono respinte con la motivazione di assenza intervento integrativo ente bilaterale; e poi va verificata, per ogni posizione, la presenza o meno dei requisiti di anzianità aziendale, indispensabili per l'accesso alla mobilità in deroga.
Per le situazioni dove ciò venga verificato l'Inps invierà una comunicazione agli apprendisti in possesso dei requisiti e agli ex datori di lavoro, in modo che possano presentare richiesta di autorizzazione alla mobilità in deroga. Gli importi erroneamente liquidati come disoccupazione ordinaria saranno posti a recupero sulla mobilità ovvero, nell'ipotesi in cui il lavoratore non ne abbia titolo, recuperati direttamente.

© Riproduzione riservata

La legge n. 2/2009 (conversione del dl n. 185/2008) ha previsto, in via sperimentale per il triennio 2009/2011, l'accesso alla disoccupazione ordinaria non agricola con requisiti normali anche agli apprendisti licenziati dall'impresa, subordinatamente tuttavia ad un intervento integrativo da parte degli enti bilaterali in misura non inferiore al 20%. La stessa legge, inoltre, ha stabilito che in caso di mancanza dell'intervento integrativo, i periodi di disoccupazione devono considerarsi esauriti e che i lavoratori hanno accesso diretto ai trattamenti in deroga (tra cui la mobilità). Nella circolare n. 43/2010, l'Inps ha affermato che, per il riconoscimento della mobilità in deroga, anche nel caso degli apprendisti occorre ricercare esclusivamente i requisiti tradizionali, ossia l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui almeno 6 mesi di lavoro effettivamente pre-

