



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Contratto apprendistato: ferie e permessi

Autore: Redazione | 02/11/2019



L'avviamento al lavoro dei giovani rappresenta un obiettivo molto importante e per questo nasce il contratto di apprendistato.

Si parla molto spesso del problema della disoccupazione giovanile. In effetti, in Italia, il tasso di disoccupazione tra i giovani è molto alto e sono numerosi i giovani

italiani che decidono di trasferirsi all'estero per ottenere delle condizioni di lavoro migliori sia sul piano retributivo che su quello dei diritti.

In realtà, in Italia, esiste uno strumento che è stato pensato proprio per facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro garantendo, al contempo, al datore di lavoro un costo del lavoro più basso. Si tratta del **contratto di apprendistato** che, come vedremo, garantisce all'apprendista gli stessi diritti del dipendente anche in materia di **ferie e permessi**.

Il contratto di apprendistato viene stipulato con l'obiettivo di far raggiungere all'apprendista, alla fine del periodo formativo, una determinata qualificazione professionale. Si tratta di una forma contrattuale molto vantaggiosa per le imprese sotto diversi profili.

Apprendistato: cos'è e chi può stipularlo

Un vecchio motto dice: impara l'arte e mettila da una parte. I mestieri e le professioni, come tutti sanno, non possono essere improvvisati ma necessitano di un lungo periodo formativo che consente a chi vuole acquisire queste professionalità di carpire i trucchi del mestiere e acquisire la relativa qualifica professionale. Nel **contratto di apprendistato**, avviene una cosa di questo tipo. Il datore di lavoro offre all'**apprendista** la possibilità di iniziare a lavorare presso di lui con l'obiettivo di raggiungere una determinata **qualificazione professionale**. Al contempo, il datore di lavoro si impegna a offrire all'apprendista gli strumenti formativi necessari a conseguire la qualifica professionale finale. In compenso, visto che la **qualificazione professionale** verrà conseguita solo alla fine di questo percorso, l'apprendista non viene inquadrato sin da subito al livello di inquadramento previsto per la qualifica professionale finale ma, all'inizio, viene inquadrato ad un livello inferiore.

Il contratto di apprendistato può essere stipulato da giovani di età compresa tra 18 e 29 anni. Si tratta di un contratto di lavoro a causa mista: lavoro e formazione.

La legge **[1]** prevede tre tipologie di apprendistato:

1. apprendistato per l'acquisizione di un titolo o diploma;
2. apprendistato professionalizzante;
3. apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nelle tipologie 1 e 3, il contratto di apprendistato diventa un pezzo del percorso formativo necessario ad acquisire un certo titolo (diploma, titolo professionale, dottorato di ricerca, etc.).

L'**apprendistato professionalizzante**, invece, è la tipologia largamente più diffusa che viene utilizzata per permettere all'apprendista, direttamente sul campo, di acquisire una determinata professionalità.

Il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta ai fini della **prova** e può durare da un minimo di sei mesi ad un massimo di 3 anni, estendibile in certi casi a 5 anni. Sono i **Ccnl**, in ogni caso, a disciplinare la durata massima.

Spesso, la durata massima non è fissa ma dipende dal livello di inquadramento della qualificazione professionale che si vuole conseguire. Se, ad esempio, l'apprendistato è finalizzato a conseguire la qualificazione professionale di contabile di cui al II livello del Ccnl Commercio, l'apprendistato potrà durare al massimo 48 mesi poiché il Ccnl Commercio prevede una durata massima diversa a seconda del livello di inquadramento in cui si colloca la qualificazione professionale che si vuole conseguire.

All'apprendistato, come ad ogni comune contratto di lavoro, può essere apposto un patto di prova.

L'apprendistato non è una **tipologia di lavoro alternativa** al rapporto di lavoro subordinato. Al contrario, il contratto di apprendistato è sin dall'inizio un normale **contratto di lavoro subordinato** nel quale il primo periodo ha un contenuto fortemente formativo. È una sorta di prova prolungata.

Infatti, durante l'apprendistato, il dipendente ha le stesse **tutele contro il licenziamento** di un comune dipendente ma alla fine del periodo formativo le parti possono liberamente recedere **[2]** senza motivazione, rispettando solo i termini di preavviso.

Contratto apprendistato: ferie e permessi

Per quanto riguarda i **diritti dell'apprendista**, la giurisprudenza ha chiarito che il contratto di apprendistato, come abbiamo già accennato, è un normale contratto di lavoro subordinato. Ne deriva che all'apprendista, salvo deroghe espresse previste dalla legge, spettano gli stessi diritti e le stesse tutele di un normale

lavoratore subordinato.

Per quanto concerne le ferie, occorre premettere che il lavoratore ha, per legge **[3]**, diritto ad un numero minimo di **ferie irrinunciabili** e non sostituibili da alcuna indennità, pari ad almeno quattro settimane annue. Questo diritto incompressibile di legge spetta anche agli apprendisti.

I **contratti collettivi di lavoro**, tuttavia, possono prevedere l'attribuzione al dipendente di un numero maggiore di ferie rispetto al minimo legale. Spesso i Ccnl prevedono, ad esempio, che dopo un certo numero di anni di anzianità di servizio il dipendente maturi giorni di ferie ulteriori rispetto al limite legale minimo. Ebbene, i giorni di ferie aggiuntivi rispetto a quelli minimi di legge eventualmente attribuiti dalla contrattazione collettiva potrebbero non spettare agli apprendisti: ciò dipende da cosa prevedono in materia le norme del Ccnl stesso.

Per quanto concerne i permessi (che i contratti collettivi distinguono di solito in rol, festività soppresse, etc.), occorre premettere che si tratta di un istituto interamente creato dai contratti collettivi nazionali di lavoro. La legge prevede, infatti, degli speciali permessi per dipendenti che si trovano in particolari condizioni come i congedi parentali, i permessi 104 per la cura di persone disabili, i permessi per motivi di studio, etc.

I Ccnl hanno introdotto dei **permessi retribuiti** ad ore che vanno ad aggiungersi alle ferie.

Essendo un diritto previsto direttamente dal Ccnl, per verificare se anche l'apprendista ne ha diritto occorre verificare cosa prevedano in merito i contratti collettivi.

Nella generalità dei casi, anche gli apprendisti hanno diritto ai permessi poiché, come già rilevato, il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, fatto salvo il contenuto spiccatamente formativo del **periodo di apprendistato**.

Contratto di apprendistato: cosa deve

contenere?

La funzione formativa è, senza dubbio, il tratto caratterizzante del contratto di apprendistato. Per questo nel testo contrattuale, che deve essere redatto in forma scritta per la prova, non possono mancare due elementi fondamentali:

- il **piano formativo individuale**;
- il **tutor aziendale**.

Con il piano formativo individuale, le parti mettono nero su bianco in cosa consiste la formazione che il datore di lavoro si impegna ad erogare al dipendente. Il **piano formativo individuale** può essere anche recepito dai modelli e dai formulari predisposti dai contratti collettivi o dagli enti bilaterali.

Il contenuto del piano formativo individuale può essere anche sintetico ma, in ogni caso, nel testo deve essere descritto in modo completo il percorso formativo che l'apprendista seguirà.

Il **tutor aziendale** è il punto di riferimento dell'apprendista, nell'ambito aziendale, per l'erogazione della formazione. Di solito, il tutor aziendale coincide con il superiore gerarchico dell'apprendista che, oltre a dirigere il suo lavoro, gli insegna il mestiere e verifica che l'apprendista stia correttamente seguendo il suo piano formativo.

L'apprendistato deve, inoltre, contenere la qualificazione professionale che l'apprendista mira a conseguire alla fine del periodo di apprendistato.

Di solito, la qualifica professionale di destinazione viene indicata facendo riferimento alle figure professionali ed all'inquadramento professionale previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro.

Ad esempio, si indica come qualificazione professionale "contabile" di cui al 4° livello del Ccnl Studi professionali. Oltre alla qualifica professionale di destinazione, il contratto di apprendistato deve anche indicare il **livello di inquadramento dell'apprendista**.

La legge consente al datore di lavoro di **sottinquinare l'apprendista** fino ad un massimo di due livelli rispetto a quello in cui si trova la qualificazione professionale che l'apprendista mira a conseguire alla fine del periodo di apprendistato.

Nell'esempio fatto, lo studio professionale può inquadrare il dipendente sino al 6° livello del Ccnl Studi professionali, pagandogli dunque la retribuzione prevista per questo livello di inquadramento, con evidente risparmio sul costo della risorsa.

L'inquadramento dell'apprendista, però, deve tenere conto delle regole previste per l'inquadramento degli apprendisti nel Ccnl di riferimento.

Ad esempio, il Ccnl Commercio prevede che l'apprendista possa essere inquadrato per un periodo pari alla metà del periodo di apprendistato fino a due livelli più in basso rispetto a quello in cui si trova la qualificazione professionale che l'apprendista mira a conseguire alla fine del periodo di apprendistato e per la seconda metà del periodo di apprendistato fino ad un livello più in basso rispetto a quello di destinazione. Con il passare del tempo, infatti, l'attività formativa ed il lavoro sul campo rendono l'apprendista sempre più esperto e, dunque, più vicino all'obiettivo finale della sua formazione.

L'azienda deve essere attenta nell'erogazione della **formazione all'apprendista**. Se emerge che il contratto di apprendistato è privo di formazione e l'apprendista viene trattato in tutto e per tutto come un dipendente ordinario, infatti, il datore di lavoro rischia di dover **restituire i contributi previdenziali** che non ha versato a causa dell'agevolazione contributiva prevista per gli apprendisti, maggiorati del 100% e di dover pagare all'apprendista la differenza retributiva tra gli **stipendi** ricevuti e quelli che avrebbe avuto diritto ad ottenere se fosse stato assunto sin dall'inizio come un lavoratore subordinato.

Note

[1] Art. 41 D. Lgs. 81/2015. **[2]** Art. 2118 cod. civ. **[3]** D. Lgs. 66/2003.