

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2018

3

QUADRO GENERALE

Legge di bilancio 2018

LAVORO A TERMINE

Gestione del diritto
di precedenza dei lavoratori

INDICAZIONI OPERATIVE

Ispezioni nelle cooperative:
nuovo vademecum

CORTE DI CASSAZIONE

La disoccupazione per i lavoratori
dello spettacolo

PERCORSI DI GENNAIO

ASSUMERE IN APPRENDISTATO

Pierluigi Rausei

Contratto

Contratto, piano formativo e
adempimenti

Rapporto

Regole, obblighi e limiti
per l'utilizzo dell'apprendistato

IN QUESTO NUMERO

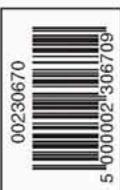
Tutele

Regime contributivo, assicurativo,
di sicurezza sul lavoro e incentivi

Tipologie speciali

Part-time, somministrazione
e sostegno al reddito

Anno XXXV, 20 gennaio 2018, n. 3 - Direzione e Redazione: Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano



Wolters Kluwer



www.edicolaprofessionale.com

*Se posso personalizzarla
in base alle mie aree
d'interesse,*

è La Mia **Biblioteca**

La Mia **Biblioteca** è la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex. Puoi trovare risposte certe grazie all'autorevolezza delle fonti e ad un motore di ricerca intuitivo, semantico e veloce. Puoi consultarla online ovunque, sempre, da qualsiasi dispositivo mobile. Puoi personalizzarla in base alle tue aree di interesse e alle tue esigenze professionali. Puoi integrarla a 360° con le tue banche dati Wolters Kluwer.

è pensata per te,
richiedi subito una prova!

lamiabiblioteca.com



 Wolters Kluwer

Percorsi

Assumere in apprendistato

Apprendistato: regime contributivo e assicurativo

Pierluigi Rausei

141

Approfondimenti

Legge di bilancio: un quadro generale

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti

153

Ispezioni nelle cooperative: nuovo vademecum

Gianfranco Cioffi

159

Gestione del diritto di precedenza dei lavoratori a termine

Stefano Malandrini

171

Infortunio nello smart working

Giovanni Di Corrado

177

Lavoratori dello spettacolo e disoccupazione

Monica Lambrou

181

Infortunio con responsabilità in regime di appalto

Massimiliano Casto

187

Licenziamento per giusta causa e verifica della condotta del lavoratore

Salvatore Servidio

191

Giurisprudenza

Rassegna della Cassazione

Trasformazione pensione di invalidità in anzianità

Cass. sez. lav. n. 14180 del 7 giugno 2017

200

Nei numeri di gennaio

Assumere in apprendistato*di Pierluigi Rausei***n. 1**

6 gennaio 2017

Contratto

Contratto, piano formativo e adempimenti

n. 2

13 gennaio 2017

Rapporto

Regole, obblighi e limiti per l'utilizzo dell'apprendistato

n. 20

20 gennaio 2017

Tutele

Regime contributivo, assicurativo, di sicurezza sul lavoro e incentivi

n. 21

27 gennaio 2017

Tipologie speciali

Part-time, somministrazione e sostegno al reddito

Sommario

Permessi ex legge n. 104 e ferie <i>Cass. sez. lav. n. 14187 del 7 giugno 2017</i>	201
Qualificazione del rapporto di lavoro come subordinato o autonomo <i>Cass. sez. lav. n. 14296 dell'8 giugno 2017</i>	201

Si segnala che le opinioni espresse da dirigenti e funzionari pubblici non sono vincolanti per le Amministrazioni di appartenenza.

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,
GESTIONE DEL PERSONALE,
RELAZIONI INDUSTRIALI
E CONSULENZA DEL LAVORO

EDITRICE
Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

INDIRIZZO INTERNET:
Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com

DIRETTORE RESPONSABILE
Giulietta Lemmi

COMITATO SCIENTIFICO
Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,
Francesco Rotondi, Angelo Sica,
Gianluca Spolverato

REDAZIONE
Federica Calcagno, Antonella Carrara,
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:
Ipsa - Gruppo Wolters Kluwer

FOTOCOPOSIZIONE
Sinergie Grafiche Srl
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)
Tel. 02/57789422

STAMPA
GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54
20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02/99952

PUBBLICITÀ:

 **Wolters Kluwer**

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

REDAZIONE

Per informazioni in merito
a contributi, articoli ed argomenti trattati
scrivere o telefonare a:

IPSOA Redazione **DIRITTO & PRATICA
DEL LAVORO**
Casella Postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.82476.550
telefono 02.82476.436

AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

IPSOA Servizio Clienti
Casella postale 12055 - 20120 Milano
telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799
Servizio risposta automatica:
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578
del 24 dicembre 1983
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in
abbonamento Postate - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,
in assenza di disdetta da comunicarsi entro
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo
raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.
Servizio clienti: tel. 02 824761 -
e-mail: servizio.clienti@ipsoa.it -
www.ipsoa.it/servizioclienti

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27). Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

DISTRIBUZIONE
Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,
ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196, La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede legale in Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, o inviando un Fax al numero: 02.82476.403.

Sicurezza sul lavoro e incentivi

Apprendistato: regime contributivo e assicurativo

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Le caratteristiche di più agevole accessibilità all'apprendistato come canale di inserimento nel mercato del lavoro si evidenziano particolarmente sul piano del regime contributivo e assicurativo previsto per tale tipologia contrattuale. Non mancano, inoltre, specifiche agevolazioni e appositi incentivi anche di natura normativa.

Regime contributivo Inps

L'art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce espressamente che per gli apprendisti le norme in materia di previdenza e assistenza sociale obbligatoria si applicano con riferimento alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego (NASpI), in relazione alla quale, in aggiunta a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (che non è soggetta allo sgravio contributivo di cui all'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011).

Nello specifico va rilevato che la legge 27 dicembre 2006, n. 296 al comma 773 dell'articolo unico, ha modificato il sistema contributivo degli apprendisti, eliminando il criterio della contribuzione in misura fissa settimanale (già vigente per la quota a carico dell'azienda ed operante in mi-

sura diversa per aziende artigiane e aziende non artigiane), introducendo un sistema di contribuzione percentuale indifferenziato fra aziende artigiane e non artigiane con differenziazione basata esclusivamente sulla base del numero degli addetti (si veda anche il D.M. 28 marzo 2007).

L'attuale sistema contributivo degli apprendisti risulta così strutturato:

- per i datori di lavoro con più di 9 addetti: il 15,84% del normale imponibile contributivo, per il 10% a carico del datore di lavoro e per il 5,84% a carico dell'apprendista;
- per i datori di lavoro fino a 9 addetti: il 7,34% del normale imponibile contributivo, per l'1,50% a carico del datore di lavoro per il primo anno di apprendistato, e dell'8,84% (3% a carico del datore di lavoro) per il secondo anno di apprendistato; successivamente il contributo è fissato, anche per tali datori di lavoro, nella misura normale del 15,84% di cui il 10% a carico del datore di lavoro.

L'aliquota contributiva a carico dell'apprendista è, in ogni caso, fissata nella misura del 5,84% del normale imponibile contributivo per tutta la durata dell'apprendistato (Inps, circ. n. 22 del 23 gennaio 2007).

Naturalmente su tali aliquote andranno aggiunti a carico del datore di lavoro ulteriori 1,61% di contribuzione relativi a:

- contributo dell'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per la NASpI;
- contributo dello 0,30% di cui all'art. 25, legge n. 845/1978 per la formazione.

La ripartizione della contribuzione complessiva a carico del datore di lavoro, pari al 10,00%, è stata così determinata dall'Inps (circ. n. 22/2007 e msg. n. 25374/2007):

(*) L'Autore è anche dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Percorsi

- Fpld (fondo pensione lavoratori dipendenti) 9,01%;
- Cuaf (assegno nucleo familiare) 0,11%;
- Malattia (indennità economica) 0,53%;
- Maternità (indennità economica) 0,05%;
- Inail (assicurazione infortuni) 0,30%.

Contribuzione in apprendistato professionalizzante per integrazioni salariali

Alla contribuzione così come evidenziata si aggiungono i contributi dovuti per l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro come delineati dal D.Lgs. n. 148/2015.

In base all'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 i trattamenti di integrazione salariale spettano ai lavoratori subordinati, inclusi gli apprendisti assunti in apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44, D.Lgs. n. 81/2015.

Condizione necessaria è rappresentata da una effettiva anzianità lavorativa (nell'unità produttiva) di almeno 90 giorni al momento della presentazione dell'istanza per la concessione del trattamento integrativo. Il Ministero del lavoro con la circolare n. 24 del 5 ottobre 2015 ha ribadito che trattasi di un'anzianità di "*effettivo lavoro*", specificando che per tale s'intendono le giornate di effettiva presenza al lavoro, a prescindere dalla loro durata oraria, compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, nonché i periodi di astensione dal lavoro per maternità obbligatoria (Corte cost. n. 423 del 6 settembre 1995). Tale condizione, comunque, non è necessaria per le istanze riguardanti le aziende del settore industriale con riferimento agli eventi oggettivamente non evitabili (art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015).

Nell'art. 2, D.Lgs. n. 148/2015 vengono inclusi tra i beneficiari gli apprendisti in apprendistato professionalizzante (comma 1), che sono ammessi alla Cigo se dipendenti di imprese per le quali operano tanto le integrazioni salariali ordinarie quanto quelle straordinarie, ai soli trattamenti di integrazione straordinaria se dipendenti da imprese ammesse soltanto a tali integrazioni salariali e limitatamente ai casi di crisi aziendale (comma 2).

L'estensione agli apprendisti dei trattamenti di integrazioni salariali comporta anche l'applicazione degli oneri contributivi stabiliti per le stesse (art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 148/2015), senza

agevolazioni né sconti contributivi (neppure per i datori di lavoro che occupano fino a 9 addetti, stante l'espressa esclusione della applicazione dell'art. 22, comma 1, legge n. 183/2011).

Tuttavia, a vantaggio dell'impresa e del lavoratore, la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro per integrazione salariale comportano il prolungamento del periodo formativo dell'apprendistato, dopo la ripresa dell'attività lavorativa, in misura pari alle ore complessivamente fruite di integrazione salariale (art. 2, comma 4, D.Lgs. n. 148/2015).

Nell'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 viene riformulato l'onere contributivo per l'accesso al trattamento di integrazione salariale ordinario, con aliquote differenziate in base al settore produttivo e al numero dei dipendenti:

- all'1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino fino a 50 dipendenti;
- al 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per i dipendenti delle imprese industriali che occupino oltre 50 dipendenti;
- al 4,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato edile;
- al 3,30% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli operai delle imprese dell'industria e artigianato lapidei;
- all'1,70% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e i quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupino fino a 50 dipendenti;
- al 2,00% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per gli impiegati e i quadri delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupino oltre 50 dipendenti.

L'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015 conferma la previgente aliquota per il contributo ordinario ai fini dell'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale: vale a dire lo 0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali trova applicazione la disciplina delle integrazioni salariali straordinarie, di cui 0,60% a carico dell'impresa o del partito politico e 0,30% a carico del lavoratore.

Con l'art. 5, D.Lgs. n. 148/2015 (che attua specificamente l'art. 1, comma 2, lett. a), punto 5), legge n. 183/2014) il legislatore delegato prevede un contributo addizionale (rispetto alla contribu-

zione ordinaria per accedere al trattamento integrativo fissata dagli articoli 13 e 23, stesso D.Lgs. n. 148/2015) a carico delle imprese che avanzano istanza di integrazione salariale commisurato all'effettivo utilizzo del trattamento.

La struttura del contributo addizionale diviene, quindi, progressiva e crescente, in funzione di un maggiore ricorso ai trattamenti di integrazione salariale, secondo i seguenti scaglioni:

- 9% della retribuzione globale spettante al lavoratore per le ore di lavoro non prestate nei periodi di integrazione salariale (Cigo o Cigs) riconosciuti fino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;
- 12% della retribuzione globale oltre il limite di 52 settimane e fino al limite complessivo di 104 settimane in un quinquennio mobile;
- 15% della retribuzione globale oltre il limite di 104 settimane in un quinquennio mobile.

La circolare n. 24/2015 del Ministero del lavoro ha sottolineato come si tratti di un contributo addizionale obbligatorio, stabilito in misura diversa rispetto a quella prevista dalla normativa previgente, che trova applicazione limitatamente ai trattamenti di integrazione salariale per i quali viene presentata istanza dal 24 settembre 2015.

Infine, i datori di lavoro che occupano mediamente più di 5 dipendenti (contando anche gli

apprendisti), appartenenti a settori, tipologie e classi dimensionali che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale di cui al Titolo I, stesso D.Lgs. n. 148/2015, per i quali non sono stati stipulati accordi collettivi per l'attivazione di un Fondo di solidarietà bilaterale (art. 26, D.Lgs. n. 148/2015) o di un Fondo di bilateralità alternativo (art. 27, D.Lgs. n. 148/2015), a norma dell'art. 29, comma 2, D.Lgs. n. 148/2015 sono soggetti alla disciplina del Fondo di integrazione salariale (Fis).

A finanziare il Fis provvedono i contributi dei datori di lavoro appartenenti al Fondo e dei lavoratori da essi occupati (art. 33, D.Lgs. n. 148/2015).

Dal 1° gennaio 2016 l'aliquota di finanziamento del Fis è così stabilita (art. 29, comma 8, D.Lgs. n. 148/2015):

- 0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di 15 dipendenti;
- 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da 5 a 15 dipendenti.

Inoltre è prevista una contribuzione ulteriore, pari al 4% della retribuzione persa, quale contributo addizionale a carico dei datori di lavoro che fanno effettivo ricorso alle prestazioni deliberate dal Fis.

Numero dipendenti	Contributo a carico apprendista	Contributo a carico datore di lavoro	Aliquota totale
Fino a 5 lavoratori 1° anno	5,84%	1,50% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione	8,95%
Fino a 5 lavoratori 2° anno	5,84%	3% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione	10,45%
Fino a 5 lavoratori 3° anno	5,84%	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione	17,45%
Più di 5 e fino a 9 lavoratori 1° anno	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	1,50% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	9,4%
Più di 5 e fino a 9 lavoratori 2° anno	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	3% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	10,9%
Più di 5 e fino a 9 lavoratori 3° anno	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	17,9%
Da 10 a 15 lavoratori	5,84% + 0,15% per integrazioni salariali	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,30% Fis	17,9%
Da 16 lavoratori in su	5,84% + 0,21% per integrazioni salariali	10% + 1,31% NASpl + 0,30% formazione + 0,44% Fis	18,1%

Percorsi

Simulazione di contribuzione per azienda soggetta al Fondo di integrazione salariale senza applicazione degli sgravi contributivi *ex* D.Lgs. n. 150/2015.

Contribuzione ridotta e anticipata stabilizzazione dell'apprendista

Per effetto dell'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015, i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale così come determinati dalla legge n. 296/2006 sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato.

La previsione, tuttavia, non trova applicazione per i lavoratori con indennità di mobilità o di disoccupazione assunti in apprendistato professionalizzante.

D'altro canto il Ministero del lavoro aveva già preso posizione relativamente alla possibilità di fruire delle aliquote contributive ridotte nel caso di qualificazione anticipata dell'apprendista e conclusione anticipata del periodo formativo, chiarendo che "i benefici contributivi sono da collegare al momento fattuale della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e pertanto, anche nella ipotesi in cui tale trasformazione avvenga in maniera anticipata rispetto al termine previsto nel contratto, il datore di lavoro avrà diritto a fruire dei benefici contributivi per l'anno successivo alla trasformazione dell'apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato" (risposta ad interpello 4 maggio 2006, n. 3883).

Precisamente, con circolare 10 novembre 2008, n. 27, al fine di evitare abusi, era stato sottolineato il ruolo del personale ispettivo ministeriale, chiamato a verificare comportamenti datoriali fraudolenti, come quelli riguardanti conferme in servizio anticipate senza lo svolgimento della necessaria attività formativa. Successivamente, con nota n. 25 del 6 febbraio 2009 lo stesso Ministero del lavoro aveva ribadito che per fruire di un ulteriore anno di benefici contributivi, il datore di lavoro deve aver realizzato nei confronti dell'apprendista la formazione prevista nel piano formativo individuale fino al momento della conferma in servizio anticipata.

Tali affermazioni della prassi amministrativa sembrano da estendersi anche all'odierno regime

normativo di prosecuzione dei benefici come disciplinato dal D.Lgs. n. 81/2015.

D'altro canto, in giurisprudenza è stato puntualmente affermato che "il prolungamento dei benefici previdenziali spetta solo se la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto e per il lasso temporale di un anno, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto, posto che esso rappresenta, più che una semplice forma di instaurazione del rapporto, uno strumento di addestramento a specifiche qualifiche cui adibire il lavoratore nell'ambito dell'impresa", così Cass., sez. lav., 22 giugno 2010, n. 15055. Ne consegue che l'azienda perde il diritto alla contribuzione ridotta se, dopo la conferma in servizio anticipata, rispetto al piano formativo e al contratto di apprendistato, muta le mansioni all'apprendista qualificato (nel caso di specie dopo il conseguimento della qualifica di operaio meccanico, il lavoratore era stato occupato come addetto alla revisione dei veicoli).

Regime assicurativo Inail

In ragione di quanto evidenziato in precedenza, per il rapporto di apprendistato non trova applicazione il regime assicurativo ordinario per la determinazione del premio annuo ai fini Inail.

Il contributo per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali degli apprendisti, infatti, è ricompreso nell'aliquota contributiva del 10% versata ai fini Inps, ed è specificamente individuato nella quota dello 0,30% di quel contributo. L'obbligo ai fini assicurativi, dunque, è assolto dal datore di lavoro mediante il versamento contributivo all'Inps che provvede a stornare automaticamente la percentuale di spettanza all'Inail (Inail, nota n. 8082 del 5 dicembre 2011).

La copertura assicurativa è estesa anche alle attività di addestramento e formazione che l'apprendista è tenuto a svolgere, all'interno dell'azienda o fuori di essa, ricadendo la fattispecie nella previsione dell'art. 4, comma 1, n. 4, D.P.R. n. 1124/1965.

Tutele previdenziali e assistenziali

L'art. 42, comma 6, D.Lgs. n. 81/2015, nell'ambito della attuale disciplina sull'apprendistato, richiama le coperture previdenziali ed assistenziali

già riconosciute agli apprendisti, prevedendo che l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria "si estende alle seguenti forme:

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- b) assicurazione contro le malattie;
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- d) maternità;
- e) assegno familiare;
- f) assicurazione sociale per l'impiego".

Con specifico riguardo all'art. 1, comma 773, legge 27 dicembre 2006, n. 296, in esso si prevedeva già a favore degli apprendisti l'applicazione della disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati in materia di indennità giornaliera di malattia (art. 2, D.L. 30 dicembre 1979, n. 663, convertito nella legge 29 febbraio 1980, n. 33), nel rispetto del limite massimo di 180 giorni di malattia per singolo anno solare, senza riferimenti al settore di occupazione, né alla qualifica al cui raggiungimento è finalizzato l'apprendistato (Inps, circ. 21 febbraio 2007, n. 43 e msg. n. 8615/2007).

Il periodo massimo indennizzabile si computa sommando tutte le giornate di malattia, comprese quelle per le quali l'indennità giornaliera non è stata corrisposta.

L'ammissione degli apprendisti alla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) e ai trattamenti di integrazione salariale per gli apprendisti assunti in apprendistato professionalizzante con anzianità lavorativa effettiva di almeno 90 giorni (art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 148/2015) risolve positivamente alcune carenze del precedente sistema degli ammortizzatori sociali, riconoscendo agli strumenti introdotti nell'Ordinamento per la tutela degli apprendisti chiamati ad affrontare la riduzione o la perdita della capacità di guadagno, con un sostegno al reddito per la disoccupazione sia in costanza di rapporto di lavoro che dopo la cessazione di esso.

Tutela della salute e della sicurezza

Con riferimento esplicito alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro degli apprendisti il D.Lgs. n. 81/2015 si limita a confermare l'obbligo dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, residuando,

conseguentemente, un rinvio normativo al D.Lgs. n. 81/2008.

Il "Codice dei contratti" del 2015, infatti, come già il Testo unico del 2011, non interviene specificamente sulla materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro degli apprendisti, fatta eccezione per il richiamato cenno ai profili previdenziali e assicurativi.

Il tema delle tutele prevenzionistiche nel contratto e nel rapporto di apprendistato, pertanto, rimane integralmente appannaggio della disciplina contenuta nel D.Lgs. n. 81/2008, da intendersi anche quale attuazione dell'art. 2087 c.c. (rubricato "*Tutela delle condizioni di lavoro*") in base al quale il datore di lavoro "è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". L'art. 2087 c.c. finisce per inserire in tutti i rapporti di lavoro subordinato un vero e proprio "obbligo" come effetto essenziale del contratto. La norma definisce un principio inderogabile, inteso quale conseguenza fondamentale del contratto di lavoro, rispetto al quale non può essere tollerata alcuna deviazione, né dall'autonomia collettiva, né da quella individuale. L'obbligo di sicurezza posto in capo al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c. viene considerato in senso assai ampio, essendovi ricompresi sia i precetti prevenzionistici nominati nella legislazione tecnica sull'igiene e sicurezza sul lavoro, sia quelli non tipizzati, in ragione della particolare estensione della norma, che impone una partecipazione generalizzata ed "attiva" dell'imprenditore al sistema sicurezza nella sua globalità.

Peraltro, per quanto attiene specificamente gli obblighi prevenzionistici nei riguardi degli apprendisti, occorre evidenziare il chiaro portato giurisprudenziale che ha sottolineato l'esigenza di una tutela specifica per i lavoratori assunti con contratti a contenuto formativo e, in particolare, con contratto di apprendistato, riconoscendo una maggiore intensità degli obblighi a carico del datore di lavoro, per la inesperienza e la giovane età dell'apprendista (Cass., 12 gennaio 2002, n. 326).

Non può essere esonerato da responsabilità il datore di lavoro, pure a fronte di una abnormità della condotta del lavoratore se questa sia dovuta all'inesperienza "incolpevole", dovendosi ribadire

Percorsi

re la maggiore intensità degli obblighi a carico del datore di lavoro che ha alle dipendenze apprendisti, ai quali deve mettere a disposizione attrezzature e macchinari, ma provvedendo anche ad assicurare una corretta formazione e informazione (Cass., 11 maggio 2007, n. 11622).

“La condotta dell’infortunato apprendista, ancorché esorbitante dalle direttive concordate con il datore di lavoro (...) non costituisce comportamento avulso dalle mansioni demandate allo stesso dipendente. Qualora la sua condotta non possa qualificarsi abnorme, imprevedibile, ontologicamente lontana dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, benché imprudenti, iniziative assunte dal lavoratore nello stesso nell’esecuzione del lavoro. Sicché correttamente si esclude, in conformità con la prevalente e consolidata giurisprudenza di questa Corte, che detta condotta possa interrompere il nesso di causalità tra le omissioni risalenti al datore di lavoro e l’evento e, quindi, in legittima e corretta applicazione delle disposizioni in tema di nesso eziologico” (Cass. pen., sez. III, 2 dicembre 2011, n. 45008).

La giurisprudenza rafforza il concetto di responsabilità a carico del datore di lavoro che occupa apprendisti, precisando che essa si ravvisa non solo quando non fornisce le giuste protezioni ai lavoratori, ma anche se non esegue un controllo finalizzato a verificare l’effettivo utilizzo dei dispositivi di protezione da parte dell’apprendista (Cass., 10 gennaio 2013, n. 536).

Definizione di lavoratore e valutazione dei rischi

L’art. 2, D.Lgs. n. 81/2008 definisce il “*lavoratore*” destinatario di tutele come la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari, inclusi, pertanto, anche gli apprendisti.

La tutela prevenzionistica finisce per caratterizzarsi fortemente e divenire omnicomprensiva, in ragione della pluralità organizzativa che vede nelle definizioni di “*lavoratore*”, “*datore*” e “*azienda*”, un collegamento diretto rispetto al concreto esercizio dei poteri organizzativi e delle rispettive responsabilità. Ne consegue che la tutela riveste qualsiasi persona che lavora e sia inse-

rita in una struttura aziendale organizzata al punto che la protezione spetta ad ogni soggetto coinvolto dal datore di lavoro nel contesto organizzativo della propria realtà d’impresa per avvantaggiarsi delle sue prestazioni lavorative.

In particolare, ai sensi dell’art. 28, D.Lgs. n. 81/2008 la valutazione dei rischi e la conseguente elaborazione del relativo documento (Dvr) rientra tra gli **obblighi che il datore di lavoro non può delegare** (art. 17) e deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli connessi all’età e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro, come nel caso dell’apprendista.

Con riferimento all’analogia previsione contenuta nell’abrogato D.Lgs. n. 626/1994 la circolare del Ministero del lavoro 7 agosto 1995, n. 102, chiariva, in effetti, che “nella nozione di gruppi particolari sono comprese quelle categorie di lavoratori per i quali, rispetto alla media dei lavoratori, i rischi relativi ad uno stesso pericolo sono comparativamente maggiori per cause soggettive dipendenti dai lavoratori medesimi e evidenziate a seguito della valutazione dei rischi”.

Il documento di valutazione rischi deve contenere:

- una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l’attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa; la scelta dei criteri di redazione del Dvr è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l’idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- l’indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione dei rischi;
- il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;
- l’individuazione delle procedure per l’attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell’organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate compe-