www.fareapprendistato.it, 19 novembre 2011

Il paradosso della clausola legale di stabilizzazione degli apprendisti

di Enrica Carminati e Michele Tiraboschi

Il Testo Unico dell'apprendistato, recependo una prassi diffusa nell'ambito della contrattazione collettiva di molti settori, aveva opportunamente demandato alla contrattazione collettiva la possibilità di definire, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, «forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo». La successiva legge n. 92/2012, c.d. Riforma Monti-Fornero, è tuttavia intervenuta incisivamente sul punto e, in aggiunta a quanto già previsto dal d.lgs. n. 167/2011, ha introdotto con efficacia immediata una clausola legale di stabilizzazione, per alcuni una sorta di "imponibile di manodopera" di antica memoria.
Ai sensi della nuova previsione, per i soli datori che occupano un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, l'assunzione di nuovi apprendisti è ora subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore. Esclusivamente per i primi tre anni dall'entrata in vigore della riforma, dunque fino al 17 luglio 2015, tale percentuale è ridotta al 30%[1]. La stessa previsione normativa, una volta disposto in materia di computo e individuate le eccezioni alla regola[2] stabilisce che gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.
A seguito della novella legislativa del 2012 è quindi necessario interrogarsi circa le interrelazioni tra la eventuale clausola di stabilizzazione definita dalla contrattazione collettiva dei singoli settori e la successiva previsione di legge e, dunque, in altri termini, sulla sopravvivenza o meno delle regole fissate dai Ccnl.
L'Accordo complessivo di riordino della disciplina dell'apprendistato nel settore Terziario, Distribuzione e Servizi del 24 marzo 2012, per esempio, prevede, all'art. 17, che «le imprese non potranno assumere apprendisti qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato professionalizzante sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti».
Nessun dubbio si pone circa il perdurare dell'efficacia di tale regola verso le imprese con meno di dieci dipendenti, espressamente escluse dall'ambito di applicazione della clausola legale di stabilizzazione introdotta dalla riforma. Una conferma in tal senso è data dal Ministero del Lavoro nella circolare 18 luglio 2012, n. 18, ove si precisa, tra l'altro, che il superamento del limite individuato dalla contrattazione collettiva «determina comunque la "trasformazione" del rapporto di apprendistato in un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; anche in

[1] Nel dettaglio l'intervento è stato operato dall'art. 1, comma 16, lett. *d* della l. n. 92/2012, che ha introdotto nell'ambito dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011 i commi 3-*bis* e 3-*ter*.
[2] In modo particolare la norma dispone che:
- dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa;
- qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

questo caso non può infatti non evidenziarsi che, nonostante spetti alla contrattazione collettiva l'individuazione del limite alle assunzioni trattasi pur sempre di un limite legale alla instaurazione del rapporto di apprendistato in quanto demandato dal Legislatore».
Rispetto invece alle imprese che occupano un numero di lavoratori pari o superiore a dieci unità, la circolare afferma che la norma di legge «va coordinata con quella, di analogo tenore, eventualmente introdotta dalla contrattazione collettiva» nel senso che «qualora tra le due disposizioni vi sia coincidenza di ambito applicativo (datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti) produce effetti sul piano del rapporto contrattuale esclusivamente la disposizione introdotta dalla legge n. 92/2012 e solo al superamento dei limiti ivi previsti potranno determinarsi le conseguenze sanzionatorie ("trasformazione" del contratto). Ciò in ragione del fatto che la disposizione contenuta nella riforma introduce una disciplina specifica per le aziende che occupano almeno 10 dipendenti e pertanto "prevale" rispetto a quella dell'art. 2, comma 1, lett. i) già in vigore».
Alla luce di quanto riportato, dunque, parrebbe di doversi concludere che, con riferimento ai datori che occupano dieci o più dipendenti, si debba ignorare l'eventuale clausola di stabilizzazione contrattuale e applicare esclusivamente quella legale, sia per quanto riguarda la percentuale di conferma, sia le eccezioni alla regola e le indicazioni in materia di computo. Clausola che, è bene sottolineare, opera con riferimento alle assunzioni effettuate con qualsiasi tipologia di apprendistato, non solo quella professionalizzante, come invece generalmente previsto dai Ccnl.
Il paradosso che si determina, tuttavia, dando seguito al ragionamento sviluppato dalla circolare ministeriale, è che in molti settori ad essere sottoposte ad una disciplina più rigida sarebbero proprio le micro e piccole imprese, che all'opposto il Legislatore ha escluso dall'ambito di applicazione della clausola legale di stabilizzazione, proprio al fine di evitarne un'eccessiva penalizzazione. Tale paradosso è evidente con riferimento all'esempio del Terziario cui si è fatto cenno: fino all'estate del 2015 le imprese sotto i dieci dipendenti dovranno rispettare la clausola contrattuale all'80%, seppur con esclusivo riferimento ai rapporti di apprendistato professionalizzante, tutte le altre quella legale al 30%, elevata al 50% dal 18 luglio 2015. Lo stesso dicasi per il contratto collettivo degli studi professionali e così per molti altri settori.
Pare allora preferibile, oltre che maggiormente conforme al sistema delle fonti del diritto del lavoro, l'interpretazione che individua nella percentuale di stabilizzazione legale una soglia minima di tutela, inderogabile *in peius*, che ben può essere elevata dalle previsioni della contrattazione collettiva. Come generalmente avviene, infatti, l'inderogabilità della regola di legge da parte della contrattazione collettiva opera se l'effetto che si determina per i lavoratori è *in peius*, ma non certo *in melius*. Sarà poi compito della contrattazione collettiva, nei futuri rinnovi contrattuali, superare i paradossi scaturiti dai difetti tecnici della riforma Monti-Fornero, armonizzando il nuovo precetto legale con la disposizione originaria del Testo Unico, non abrogata dal Legislatore della riforma, che opportunamente affidava alla determinazione delle parti sociali – piuttosto che a rigide imposizioni di legge – il compito di stabilire, settore per settore, forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, degli apprendisti.

Enrica Carminati
ADAPT Research Fellow

Michele Tiraboschi
tiraboschi@unimore.it