

Le modifiche all'apprendistato nella legge di riforma del mercato del lavoro

di Aldo Tagliente

Il quadro complessivo delle modifiche

A meno di un anno dall'approvazione del TU sull'apprendistato che ha integralmente ridisegnato la disciplina dell'istituto¹, ed a pochi mesi dalla scadenza del periodo transitorio, che ha reso pienamente applicabile la nuova normativa ai contratti stipulati dopo il 26 aprile 2012², il legislatore della riforma del mercato del lavoro interviene nuovamente sulla materia, apportando modifiche significative.

Le innovazioni riguardano sia la disciplina sostanziale del contratto che il costo dell'apprendista per l'impresa.

Le prime si inseriscono nell'impianto normativo dell'istituto, per rafforzarne la funzione di canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro³, e risolvere alcune criticità emerse nell'impianto del TU in fase di prima applicazione; le seconde sono connesse alla riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nella l. n. 92/2012, e rispondono alle esigenze di finanziamento del nuovo sistema di tutela contro la disoccupazione, il cui ambito di applicazione è esteso anche all'apprendistato.

All'estensione delle tutele per l'apprendista corrisponde tuttavia un aumento dei costi per l'impresa, con un risultato per certi versi confliggente con l'obiettivo di rilancio della tipologia contrattuale ai fini dell'incremento dei livelli di occupazione giovanile, rispetto al quale la leva del costo del lavoro appare determinate.

In sintesi, il quadro complessivo delle modifiche apportate dalla riforma che saranno oggetto di analisi nel presente scritto, suddivise per area di intervento, può riassumersi come segue:

a) modifiche concernenti la disciplina sostanziale:

- previsione di una durata minima del contratto (art. 1 comma 16, lett. a);
- precisazione concernente la disciplina applicabile al termine del periodo di formazione durante il preavviso (art. 1, comma 16, lett. b);
- rimodulazione del rapporto numerico tra apprendisti e lavoratori qualificati in forza (art. 1 comma 16, lett. c);
- esclusione della possibilità di assumere apprendisti in somministrazione a tempo determinato (art. 1, comma 16, lett. c)
- subordinazione dell'assunzione di nuovi apprendisti alla stabilizzazione di una determinata percentuale di quelli precedentemente in forza (art. 1, comma 16, lett. d);
- precisazione concernente la durata massima del contratto di apprendistato professionalizzante (art. 1, comma 17)
- estensione agli apprendisti della tutela contro la disoccupazione, nella nuova forma della Assicurazione Sociale per l'Impiego (art. 2, comma 2).

b) modifiche concernenti il costo del lavoro:

¹ D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 pubblicato in *GU*, 10 ottobre 2011.

² Art.7, comma 7, d.lgs. n. 167/2011; sul regime transitorio v. circolare Min. Lav. n.29/2011, nonché E. Massi, *Il periodo transitorio nel nuovo contratto di apprendistato* in *La circ. di lav. e prev.*, 2011, n. 44, 18.

³ Sul punto v. M. Tiraboschi, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma* in *DRI*, n. 4/2011, 947.

- introduzione dell'aliquota dell'1,36% a carico del datore di lavoro destinata al finanziamento dell'A.S.p.I (art. 2, comma 36);
- introduzione del c.d. contributo di licenziamento, dovuto anche per le interruzioni del contratto di apprendistato per causa diversa delle dimissioni, inclusa l'ipotesi di recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato (art. 2, comma 32).

Prima di passare all'analisi delle modifiche di carattere sostanziale, si rende tuttavia opportuna una riflessione preliminare sulla funzione che la c.d. riforma Fornero attribuisce espressamente al contratto di apprendistato, considerato uno dei cardini fondamentali per realizzare l'ambizioso scopo della "prospettiva di crescita" dichiarato nel titolo della legge, poi specificato nella ridondante dichiarazione di intenti contenuta nel primo comma dell'art. 1: «realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione dell'occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica ed alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione...».⁴

La valorizzazione della funzione occupazionale dell'apprendistato

L'obiettivo di utilizzare l'apprendistato quale strumento di contrasto al fenomeno della disoccupazione giovanile era già stato reso manifesto dal legislatore del TU che, nella definizione del contratto contenuta nell'art. 1, ha affiancato per la prima volta espressamente tale finalità alla funzione formativa che storicamente caratterizza la tipologia contrattuale⁵.

Alla tradizionale causa mista dell'apprendistato⁶, che ricomprende sin dalla sua prima regolamentazione la funzione formativa nella causa negoziale⁷, quale elemento essenziale del contratto, l'art. 1 del TU aggiunge infatti la finalità occupazionale, nell'obiettivo di rilanciare l'apprendistato quale canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro⁸.

La funzione di *placement*⁹ è ribadita dalla l. n. 92/2012, che all'art. 1, comma 1, lett. *b* espressamente si propone di valorizzare l'apprendistato quale «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro».

Il contesto è quello complessivamente delineato dalla riforma, che attribuisce un rilievo prioritario al lavoro subordinato a tempo indeterminato – definito «contratto dominante»¹⁰ – curandosi anche di modificare in tal senso l'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001, per precisare che «il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»¹¹ (salvo poi introdurre il contratto a tempo determinato acausale della durata massima di dodici mesi nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro).

Coerente con tale impianto normativo è la definizione del contratto di apprendistato contenuta nell'art. 1 del TU, ove è definitivamente chiarito che si tratta di un contratto di lavoro a tempo

⁴ In senso critico, sui fini dichiarati nell'art. 1 della riforma, v. A. Vallebona, *La riforma del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012, 16.

⁵ Art.1 – Definizione: «L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani».

⁶ Sul punto v. per tutte, in giurisprudenza, Cass. n. 19834/2010. Per una critica alla definizione dell'apprendistato quale contratto a causa mista v, tuttavia M. Tiraboschi, *Definizione e tipologie* in M. Tiraboschi (a cura di) *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011.

⁷ L. n.25/1955, art. 2 : «L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista [...] l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa».

⁸ Tale funzione dell'apprendistato è riconosciuta anche da Cass. n.2015/2012, in *Dir. e Giust.*, 20 febbraio 2012, con nota di Papaleo.

⁹ Cfr. S. Spattini, *Riforma dell'apprendistato e nuovo placement*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico sull'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.

¹⁰ Art.1, comma 1, lett. *a*.

¹¹ Art.1, comma 9, lett. *a*.

indeterminato, anche se caratterizzato dalle possibilità di recesso *ad nutum* al termine del periodo di formazione¹².

La scelta di fondo che ispira la riforma, ovvero creare occupazione di “quantità e qualità”, puntando sul *genus* contratto di lavoro a tempo indeterminato quale “contratto dominante”¹³ per la generalità dei lavoratori, e sulla *species* apprendistato quale “modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro”, è rafforzata dagli interventi sulla c.d. flessibilità in entrata, dichiaratamente mirati a contrastare il fenomeno dell’utilizzo distorto di alcuni istituti contrattuali.¹⁴

Si tratta delle modifiche apportate dall’art. 1 alla disciplina del lavoro intermittente (commi 21-22), dei contratti di collaborazione a progetto (commi 23-25), delle prestazioni di lavoro autonomo in mono committenza (commi 26 e 27), dell’associazione in partecipazione (commi 28-30), del lavoro accessorio (commi 32 e 33), dei tirocini formativi (commi 34 e 35) sui quali ultimi era peraltro già intervenuta la stretta contenuta nell’art. 11 della l. n. 148 /2011¹⁵.

Ad una maggiore rigidità in entrata fa da contrappeso il compromesso raggiunto sulla c.d. flessibilità in uscita, realizzata attraverso le tanto contrastate modifiche all’art. 18 dello Statuto dei lavoratori¹⁶, che limitano, senza tuttavia eliminarla, l’ambito di applicazione della tutela reale per i licenziamenti individuali¹⁷.

Volendo prescindere in questa sede da un giudizio complessivo sul merito delle scelte della riforma, e limitando l’analisi al tema della valorizzazione dell’apprendistato quale principale strumento di lotta alla disoccupazione giovanile non può che evidenziarsi, da un lato che le dichiarazioni di principio del legislatore ben poco possono incidere sulle scelte imprenditoriali e sulle dinamiche del mercato del lavoro – specie in un momento di profonda crisi come quello che caratterizza l’attuale congiuntura economica, non solo nel nostro sistema ma a livello globale – e dall’altro che il rilancio dell’apprendistato non può che passare attraverso il contrasto all’utilizzo patologico degli strumenti contrattuali che si pongono in “concorrenza sleale” con questo¹⁸.

Contrasto che non può essere affidato esclusivamente all’attività repressiva degli organi ispettivi, il cui ambito di intervento è forzatamente limitato, ma che può essere vantaggiosamente realizzato attraverso un sistema di regole certe e più stringenti, idonee a favorire anche un mutamento culturale ed una rimeditazione critica del mito della flessibilità estrema quale strumento di crescita. Basti pensare che in Germania, al pari di quanto si registra in Austria, Danimarca, Olanda e Svizzera, il sistema duale di alternanza scuola-lavoro è compiutamente realizzato attraverso il massiccio ricorso al contratto di apprendistato, grazie al quale non vi è sostanziale differenza tra il tasso di disoccupazione giovanile e quello in età adulta¹⁹.

Si tratta certamente di Paesi caratterizzati da un quadro economico più solido ed un sistema di relazioni industriali più evoluto rispetto al nostro, ma nei quali si è da tempo operata la scelta di inserire i giovani in un percorso del sistema educativo di istruzione e formazione professionale che agevola la transizione dalla scuola all’ingresso nel mercato del lavoro²⁰, secondo uno schema virtuoso che il legislatore del TU ha preso a modello.

¹² Art.2, comma 1, lett. m, TU; in precedenza, sulla natura dell’apprendistato quale contratto a tempo indeterminato v. interpello Min. Lav. n. 79/2009.

¹³ Sostiene l’incostituzionalità di tale scelta A. Vallebona, *La riforma del lavoro*, cit., 16.

¹⁴ Così espressamente l’art. 1 comma 1, lett. e.

¹⁵ Sul punto v. M. Tiraboschi, *Tirocini e apprendistato: impianto e ragioni della riforma*, cit.

¹⁶ Art.1, comma 40 e ss.

¹⁷ Tra i primi commenti alle nuove regole sostanziali e processuali sulla disciplina dei licenziamenti individuali v. A. Vallebona, *La riforma del lavoro*, cit., 43 e ss, nonché P. Rausei e M. Tuttobene, *Il nuovo quadro regolatorio tra incertezze e maggior poter ad libitum dei giudici* in P. Rausei e M. Tiraboschi (a cura di) *Lavoro, un riforma sbagliata*, sez. B., *La disciplina dei licenziamenti*, ADAPT University Press, Modena, 2012.

¹⁸ Tale obiettivo era già delineato nelle premesse dell’accordo 27 ottobre 2010 in tema di apprendistato stipulato tra governo, regioni e parti sociali.

¹⁹ V. P.A. Varasi, *Il Testo unico dell’apprendistato: note sui profili formativi*, in *DRI*, n. 4/2011, 1013.

²⁰ Cfr. F. Fazio, *I giovani nei mercati del lavoro mondiali: debolezze strutturali comuni, transizioni dalla scuola al lavoro diverse*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Il testo unico dell’apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit.; nonché M. Tiraboschi, *Tirocini e apprendistato, impianto e ragioni della riforma*, cit.

Le modifiche alla disciplina sostanziale

Le modifiche che la l. n. 92/2012 apporta all'apprendistato riguardano trasversalmente a tutte le tipologie contrattuali disciplinate dal TU (apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, art. 3; professionalizzante o di mestiere, art. 4; di alta formazione e ricerca, art. 5), con l'unica eccezione per la precisazione relativa alla durata massima del contratto, che si riferisce esclusivamente all'apprendistato professionalizzante.

Durata del contratto

La scelta che ha caratterizzato il TU è stata quella di rimettere la disciplina del contratto di apprendistato agli accordi interconfederali od ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative (art. 2 comma 1).

L'autonomia collettiva trova però un limite nell'obbligo del rispetto dei principi generali indicati nell'art. 2, comma 1, lettere da *a* ad *m*, alcuni dei quali inderogabili e tutelati da uno specifico impianto sanzionatorio (art. 7, comma 2).

Tra questi non vi era la previsione di una durata minima del contratto, lasciata alle discipline della contrattazione collettiva.

Sul punto interviene la riforma, che al comma 1, dopo la lettera *a* – riguardante il principio della forma scritta del contratto²¹, del patto di prova e del piano formativo individuale²² – inserisce la lettera *a-bis*, con la previsione di una durata minima legale del contratto non inferiore a sei mesi. L'intervento del legislatore, per quanto introduca una nuova rigidità, appare opportuno e funzionale alla valorizzazione della causa formativa del contratto, la cui realizzazione non è seriamente ipotizzabile, neppure per le mansioni più semplici, in un lasso di tempo inferiore.

L'applicabilità della disposizione è tuttavia esclusa per i contratti di apprendistato professionalizzante a tempo determinato, che possono essere stipulati ai sensi dell'art. 4, comma 5 del TU dai datori di lavoro che svolgono attività stagionali, previa regolamentazione da parte della contrattazione collettiva.²³

Il legislatore interviene anche sulla durata massima del periodo formativo nel contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, che l'art. 4 comma 2 del TU fissa in tre anni per la generalità degli apprendisti, e stabiliva invece in 5 anni «per le figure professionalizzanti dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento».

Recependo una interpretazione ministeriale²⁴ che aveva evidenziato come la previsione della durata quinquennale dovesse ritenersi applicabile anche al periodo formativo di apprendisti dipendenti da aziende non artigiane, purché addetti a mansioni o qualifiche intrinsecamente artigianali, il legislatore riscrive la norma, precisando che la durata quinquennale del periodo formativo è possibile «per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

Disciplina applicabile durante il preavviso

Elemento caratterizzante l'apprendistato, che lo rende strumento di impiego dotato di un apprezzabile grado di flessibilità, è la facoltà di recedere *ad nutum* dal contratto al termine del periodo di formazione, con l'obbligo di preavviso ai sensi dell'art. 2118 c.c.; in assenza di recesso il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (TU. art. 2, comma 1, lettera *m*).

²¹ Sulla possibilità di sanare la mancanza di forma scritta, in relazione alla previsione contenuta nell'art. 7, comma 2 del TU che la considera violazione diffidabile e quindi regolarizzabile, v. circ. Min. Lav. n. 29/2011.

²² Sulla natura della validazione preventiva del PFI da parte degli enti bilaterali, v. interpello Min. lav. n.16/2012, ed a commento E. Massi, *Apprendistato: conformità del piano formativo al ccnl*, in *Dir. e Prat. d. Lav.*, 2012, n. 28, 1757.

²³ V. accordo per l'apprendistato nel settore turismo del 17 aprile 2012.

²⁴ Interpello Min. Lav. n. 40/2011.

Nel silenzio della legge, si era posto il problema se, comunicato il recesso, durante il periodo di preavviso lavorato si applicasse al rapporto il trattamento normativo, retributivo e contributivo del contratto di apprendistato, ovvero dell'ordinario rapporto di lavoro, collocandosi temporalmente il recesso al termine del periodo di formazione.²⁵

Anche in questo caso il legislatore opera un opportuno intervento chiarificatore, ed in maniera razionale e coerente con il sistema riscrive parzialmente l'art. 1 lettera *m* del TU, specificando che «nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato».

Limite numerico degli apprendisti

L'art. 2, comma 3 del TU stabilisce dei limiti numerici all'assunzione di apprendisti che un datore di lavoro (da intendersi come impresa nel suo complesso, e non come singola unità produttiva) può assumere, anche tramite agenzia di somministrazione.

Tale limite è fissato, per i datori di lavoro non artigiani, nella misura del cento per cento dei lavoratori qualificati o specializzati in forza (un apprendista per ogni lavoratore qualificato); per i datori di lavoro privi di dipendenti, o con un numero di dipendenti inferiore a tre, è prevista la possibilità di assumere sino a tre apprendisti.

La disposizione non si applica alle imprese artigiane, per le quali continuano invece ad applicarsi i limiti numerici previsti dall'art. 4 della l. n. 443/1985.

La riforma sostituisce integralmente il comma 3 del TU, introducendo una nuova disciplina che trova applicazione per le assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013.

A partire da tale data la disciplina sui limiti numerici resta immutata solo per le imprese artigiane e per i datori di lavoro non artigiani che occupano da zero a due dipendenti (max. tre apprendisti), e da tre a nove dipendenti (rapporto non superiore al 100%).

Al fine di incentivare il ricorso all'apprendistato, nelle imprese con un numero di dipendenti superiore a nove unità, il limite è invece innalzato al rapporto di 3 a 2 (tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati o specializzati in forza).

La scelta di escludere le microimprese dalla possibilità di assumere più apprendisti appare in realtà poco comprensibile e penalizzante, ed in contrasto con le finalità di *placement* tanto enfatizzata dal legislatore.

Al contempo, sempre con la stessa decorrenza, viene esclusa la possibilità di assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato, rimanendo possibile assumere apprendisti in somministrazione con contratto di somministrazione a tempo indeterminato, dunque solo con la formula del c.d. *staff leasing*.

Anche questa è una limitazione che aggiunge rigidità, ma che è funzionale al rispetto della funzione formativa²⁶.

Clausola legale di stabilizzazione

Il TU include tra i principi generali la possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere forme e modalità di conferma in servizio al termine del periodo formativo al fine di ulteriori assunzioni di apprendisti (art. 2, comma 1, lett. *i*).

Nell'impianto originario del d.lgs. n. 167/2011 la possibilità di stabilire una correlazione tra la stabilizzazione degli apprendisti in forza e l'assunzione di nuovi apprendisti era tuttavia rimessa esclusivamente all'autonomia collettiva, che nei primi accordi intervenuti dopo l'entrata in vigore del TU ha spesso disciplinato la materia, escludendo la possibilità di stipulare nuovi contratti di

²⁵ Propendeva per tale opzione interpretativa E. Massi, *Contratto di apprendistato e preavviso*, in *La circ. di lav. e prev.*, 2011, 43, 7.

²⁶ In senso critico, invece, G. Rosolen e M. Tiraboschi, *Lo sviluppo dell'apprendistato in somministrazione: un'altra occasione mancata*, in P. Rausei e M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, cit., 79.

apprendistato in mancanza del raggiungimento di determinate percentuali di conferma degli apprendisti precedentemente in forza²⁷.

Il legislatore della riforma interviene sul punto introducendo dei limiti legali all'assunzione di nuovi apprendisti in difetto del raggiungimento di una determinata percentuale di stabilizzazione dei precedenti rapporti di apprendistato, all'evidente fine di incentivare la conferma in servizio al termine del periodo di formazione, e scoraggiare l'utilizzo "usa e getta" degli apprendisti da parte dell'impresa al solo fine del contenimento dei costi.

All'art. 2 del TU è aggiunto il comma tre bis, in forza del quale l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio al termine del periodo di formazione di almeno il 50% degli apprendisti precedentemente in forza nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione (si tratta quindi di un termine mobile, che prende in considerazione un arco temporale alquanto ampio).

Qualora non sia rispettata la percentuale predetta, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, così come potrà essere assunto un apprendista anche in ipotesi di totale mancata conferma dei precedenti apprendisti.

Il successivo comma 3-ter esclude dal campo di applicazione della clausola di stabilizzazione le imprese con un numero di dipendenti inferiore a dieci.

Ai fini del calcolo della percentuale di stabilizzazione non si computano i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.

La percentuale, invero meno elevata di quella già stabilita in numerosi accordi collettivi, è ridotta alla misura del 30% per i primi tre anni dalla data di entrata in vigore della legge, e dunque per le assunzioni operate sino al 18 luglio 2015.

La norma introduce una drastica sanzione di natura civilistica per le ipotesi di assunzioni effettuate in violazione della clausola legale di stabilizzazione, prevedendo la conversione *ab origine* della rapporto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Si pone a questo punto il problema del rapporto tra clausola legale e clausola contrattuale di stabilizzazione: se la clausola legale, e la relativa sanzione per la sua violazione, troveranno senz'altro applicazione laddove la contrattazione collettiva non abbia disciplinato la materia, *quid iuris* laddove ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. i del TU l'autonomia collettiva abbia previsto una percentuale di stabilizzazione diversa e più restrittiva di quella legale, ovvero per i datori di lavoro cui la clausola legale non si applica in relazione ai limiti dimensionali dell'impresa?

Una risposta al quesito si rinviene nelle prime indicazioni operative sulla l. n. 92/2012 contenute nella circolare Min. Lav. n. 18/2012.

Secondo l'interpretazione ministeriale, per le imprese che non rientrano nel campo di applicazione della clausola legale (sino a nove dipendenti) troverà applicazione solo la clausola contrattuale, la cui violazione dovrebbe comunque determinare la trasformazione del rapporto di apprendistato in ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Qualora vi sia coincidenza di ambito applicativo, dovrebbe invece ritenersi prevalente la clausola legale rispetto a quella contrattuale, anche se più restrittiva, con la conseguenza che solo al superamento dei limiti stabiliti dalla legge sia verificherà la conseguenza sanzionatoria della trasformazione del rapporto.

Va infine evidenziato che nessuna sanzione è espressamente prevista per l'assunzione di apprendisti in violazione dei limiti numerici stabiliti dall'art. 2 comma 2, del TU, neppure nel testo riformato.

Ragioni di ordine sistematico dovrebbero indurre a ritenere, pur nel silenzio della legge, che al pari dell'apprendista assunto in violazione della clausola legale di stabilizzazione, anche l'apprendista assunto in violazione del limite numerico legale vada considerato *ab origine* quale ordinario lavoratore subordinato a tempo indeterminato.

²⁷ V. ad es. Accordo per l'apprendistato professionalizzante nel settore trasporto e logistica 24 aprile 2012, Accordo Federturismo Confindustria 14 maggio 2012, Accordo interconfederale UNCI – Confsal settore cooperative 9 maggio 2012.

Estensione agli apprendisti della tutela contro la disoccupazione

La l. n. 92/2012, all'art. 2, riforma il sistema degli ammortizzatori sociali, introducendo a decorrere dal 1° gennaio 2013 e per gli eventi di disoccupazione verificatisi successivamente a tale data la Assicurazione Sociale per l'Impiego, con la funzione di garantire a chi abbia involontariamente perduto il lavoro una indennità mensile di disoccupazione.

Il nuovo sistema di tutela, che si applica a tutti i lavoratori dipendenti del settore privato – ad esclusione di quello agricolo per i quali resta in vigore la previgente disciplina speciale – nonché ai soci di cooperativa con rapporto di lavoro dipendente, è esteso anche agli apprendisti (art. 2, comma 2), categoria sin qui esclusa dall'ambito di applicazione della indennità di disoccupazione.

In conseguenza, all'art. 2, comma 2 del TU, che prevede una elencazione ricognitiva della normativa previdenziale ed assistenziale applicabile agli apprendisti²⁸, è aggiunta a decorrere dal 1° gennaio 2013 alla lett. *e-bis*, che aggiunge all'elenco delle tutele la assicurazione sociale per l'impiego, ed introduce l'aliquota contributiva aggiuntiva a carico del datore di lavoro per il suo finanziamento

L'aggravio del costo del lavoro

Il contratto di apprendistato è sempre stato caratterizzato da un minor costo per il datore di lavoro, non solo sotto il profilo retributivo, con la formula contrattuale del sottoinquadramento o della riduzione percentuale della retribuzione rispetto al lavoratore qualificato²⁹, per compensare la minor esperienza e dunque la minor produttività dell'apprendista, anche correlata alla sua partecipazione ai percorsi formativi obbligatori, ma anche e soprattutto sotto il profilo contributivo, quale incentivo all'utilizzo del ricorso a tale tipologia contrattuale, in forma compensativa per la sua finalità formativa³⁰.

Sotto il profilo degli oneri contributivi, il TU (art. 7, comma 9) ha confermato le agevolazioni vigenti, ovvero la disciplina introdotta dalla legge finanziaria per il 2007³¹, che prevede per le imprese con un numero di dipendenti inferiore a 10 una aliquota percentuale a carico del datore di lavoro variabile in ragione dell'anzianità dell'apprendista (1,50% per il primo anno, 3% per il secondo anno, 10% dal terzo anno), per le imprese con dieci o più dipendenti una aliquota fissa (10%), nonché a carico dell'apprendista una aliquota fissa del 5,84%.

È stato inoltre confermato, quale incentivo alla stabilizzazione, il mantenimento dei benefici contributivi per un anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione³².

L'art. 22 commi 1 e 2, l. n. 183/2011 ha successivamente introdotto uno sgravio contributivo totale per i datori di lavoro sino a 9 dipendenti, che assumono apprendisti nel periodo 1.1.2012-31.12.2016 per i primi tre anni di durata del contratto, azzerando gli oneri contributivi per le microimprese.

In questo quadro si inserisce la riforma del mercato del lavoro, che in contraddizione con la dichiarata finalità di incentivare il ricorso all'apprendistato in funzione di *placement*, aumenta in misura non trascurabile l'onere contributivo del contratto per il datore di lavoro, anche se l'aumento

²⁸ a) Assicurazione infortuni sul lavoro e malattie professionali (artt. 4 e 5 DPR n.1124/1965); b) Assicurazione malattia (art. 1, comma 773, l. n.296/2006); c) Assicurazione IVS (art. 1 DPR 818/1957); d) Maternità (i periodi di astensione facoltativa e obbligatoria non sono computati nella durata del contratto : art. 7 dpr. n.1026/1976; v. msg Inps n. 6827/2010); e) Assegni familiari (l. n.706/2008).

²⁹ Art.2, comma1, lett. c, TU.

³⁰ La correlazione tra funzione formativa e agevolazione contributiva è del resto imposta dal Trattato UE, quale condizione per la legittima fruizione degli sgravi contributivi in relazione al divieto di aiuti di stato (art. 107, par. 1 in relazione all' art. 87 Trattato UE); sulla illegittimità degli sgravi contributivi generalizzati per i contratti di formazione e lavoro v. sent. CGCE, 7 marzo 2002 n. 31, causa C. 310/99 in *Mass. Giur. Lav.*, 2002, 461, con nota di A. Vallebona: *Contratto di formazione e lavoro: riduzione dell'obbligo contributivo e divieto comunitario di aiuti di Stato*.

³¹ Art. 1 comma 773, l. n. 296/2006.

³² Su punto v. tuttavia Cass. n. 15055/2010, secondo cui il prolungamento dei benefici contributivi spetta solo se, al termine del periodo di apprendistato, il lavoratore venga utilizzato nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto.

si giustifica con la necessità di finanziare l'estensione agli apprendisti della tutela contro la disoccupazione.

Contributo ASpI

L'art. 2, comma 36 che estende l'ASpI agli apprendisti, prevede in aggiunta al regime contributivo vigente, con decorrenza dal 1° gennaio 2013, l'applicazione di una aliquota aggiuntiva a carico di tutti i datori di lavoro (artigiani e non artigiani), pari all'1,31% della retribuzione imponibile. Il contributo ASpI si applica a tutti i datori di lavoro, indipendentemente dal limite dimensionale dell'impresa, e con riferimento a tale contribuzione è espressamente esclusa l'applicazione dello sgravio totale triennale a termine introdotto per le microimprese dall'art. 22, comma 1, l. n. 183/2011.

Contributo di licenziamento

La riforma introduce un nuovo onere aggiuntivo a carico del datore di lavoro, previsto dall'art. 2 comma 31 in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni intervenuta a decorrere dal 1° gennaio 2013.

L'importo da versare all'Inps sarà pari al 50% del trattamento mensile iniziale ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Tenuto conto che l'indennità ASpI è pari al 75% della retribuzione imponibile sino alla concorrenza di 1.180 euro, e del 25% per la quota eccedente tale importo, ed ha un massimale di €1,119 mensili, il contributo di licenziamento potrà variare da un minimo di €375 per un lavoratore con anzianità aziendale di un anno e retribuzione imponibile di €750 mensile, ad un massimo di €1.678,50 per un lavoratore con anzianità di tre anni e retribuzione che comporta il pagamento ASpI in misura pari al massimale; l'aggravio del costo del lavoro non è dunque trascurabile.

Si tratta di un vero o proprio contributo³³, con la conseguenza che l'ipotesi di omesso versamento, pur nel silenzio della legge, andrà assoggettata alla disciplina sanzionatoria prevista dalla l. 388/2000³⁴.

L'art. 2, comma 32 non solo prevede espressamente l'applicabilità del contributo anche alle interruzioni dei rapporti di apprendistato per cause diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ma ne estende il pagamento anche all'ipotesi di mancata conferma dell'apprendista al termine del periodo di formazione in esecuzione della facoltà di recesso datoriale *ad nutum* di cui all'art. 2 comma 1, lett. *m* del TU.

La legge prevede tuttavia alcune ipotesi di esenzione dal pagamento del contributo di licenziamento, che non è dovuto: a) in ipotesi in cui sia dovuto il contributo di ingresso alla mobilità (fino al 31 dicembre 2016; art. 2, comma 33); b) in ipotesi di licenziamenti per cambi di appalto cui sia seguita la riassunzione presso altro datore di lavoro in attuazione di accordi contrattuali (art. 2, comma 34); c) in ipotesi di licenziamento nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere (fino al 31 dicembre 2015; art. 2, comma 34).

Infine, sempre sotto il profilo del costo del lavoro, va registrata l'espressa esclusione degli apprendisti dal campo di applicazione del contributo addizionale dell'1,4% della retribuzione imponibile introdotto dall'art. 2, comma 28, con effetto dal 1° gennaio 2013, per tutti i rapporti di lavoro subordinato "non a tempo indeterminato", come singolarmente prevede la norma per riferirsi in senso negativo ai rapporti di lavoro a termine.

Tuttavia l'esenzione dal pagamento del contributo addizionale per il lavoro a tempo determinato non può essere considerata una agevolazione contributiva diretta all'apprendistato, ma è semplicemente conseguenziale alla natura di tale contratto, espressamente definito nell'art. 1 del TU quale rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Aldo Tagliente
Avvocato Inps

³³ Così è definito nell'art. 2, comma 32.

³⁴ La disciplina sanzionatoria applicabile sarà quella relativa all'omissione, se relativa a rapporti di lavoro regolari.