

25-10-2011

Il nuovo testo unico in materia di apprendista- to

[Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167](#) (G.U. n. 236 del 10 ottobre 2011)

di **MASSIMO RUSCONI**

Il 10 ottobre 2011 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Testo Unico sull'apprendistato ([d.lgs. 167/2011](#), che entrerà in vigore il 25 ottobre), al termine di un lungo e partecipato confronto del Governo con le regioni (mediante la Conferenza Permanente Stato-Regioni) e le più importanti Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, dando così attuazione alla delega per la riforma dell'apprendistato originariamente contenuta nella finanziaria del 2007 e poi ribadita nella legge 183/2010 ("Collegato Lavoro"). In primo luogo, non può che valutarsi positivamente l'effettivo coinvolgimento delle regioni e delle parti sociali nella redazione del testo definitivo, nel quale sono state in gran parte accolte le istanze dei sindacati (ed in particolare della CGIL) di correzione dello schema di decreto legislativo licenziato dal Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso, che aveva suscitato diverse perplessità già nei primi commentatori. Vediamo più nel dettaglio il nuovo testo di legge, che si pone come la più importante e organica riforma di una materia su cui il legislatore è intervenuto ben 6 volte solo negli ultimi 9 anni.

1. Le regole generali

Un primo gruppo di norme (art. 2 T.U.) detta una serie di principi generali cui dovranno conformarsi gli accordi interconfederali o i contratti collettivi nazionali, ai quali si rinvia per la regolazione del contratto. Si tratta di principi che poco o nulla mutano rispetto alla normativa previgente. Si ribadisce infatti l'obbligo di stipula del contratto e del progetto formativo in forma scritta, la necessità della presenza di un tutore o referente aziendale per gli apprendisti e la possibilità di assumere un numero di apprendisti pari al 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro o a 3 se questi ha meno di 3 dipendenti. Si conferma inoltre che gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici di dipendenti previsti dalla legge per l'applicazione di particolari discipline (si pensi, ad esempio, all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori).

Anche l'esplicita affermazione (prima assente) che l'apprendistato è contratto di lavoro a tempo indeterminato, presentata come una delle grandi novità del nuovo sistema, non produce alcun cambiamento sul piano pratico. Al pari di ciò che accadeva prima, infatti, durante la fase formativa il rapporto può essere interrotto solo per giusta causa o giustificato motivo, mentre al termine della stessa ciascuna parte può liberamente recedere dal contratto semplicemente dando all'altra un congruo preavviso.

Superato il termine previsto per la formazione senza che nessuna delle parti abbia preventivamente comunicato all'altra il proprio recesso, pertanto, il rapporto prosegue come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, evidentemente senza altri obblighi formativi e, anzi, con l'acquisizione da parte del lavoratore della qualifica al cui ottenimento era diretto l'apprendistato.

In proposito è importante anche rilevare che, nel caso in cui vi sia una sospensione involontaria del rapporto (es. per malattia o maternità) superiore a 30 giorni, il termine finale del periodo di apprendistato deve essere prolungato in modo tale da consentire l'effettivo esaurimento della formazione dell'apprendista. Con tale previsione il legislatore ha giustamente "codificato" un principio affermato a più riprese dalla Corte di Cassazione anche nel sistema previgente (cfr., ad esempio, Cass. 20357/2010).

Per tutta la durata dell'apprendistato, il lavoratore potrà essere inquadrato fino a due livelli al di sotto di quello spettantegli secondo il contratto collettivo o, in alternativa, essere retribuito in una percentuale ridotta (fissata del CCNL applicato). Sul punto viene quindi fatta chiarezza, poiché l'introduzione, operata nel 2009, del comma 1-bis dell'art. 53 del d.lgs. 276/2003, aveva indotto alcuni interpreti a ritenere ammissibile la possibilità di sommare il sottoinquadramento dell'apprendista con la percentualizzazione della sua retribuzione.

Rappresentano invece autentiche novità la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti mediante i fondi paritetici interprofessionali di cui all'art. 118 della L. 388/2000 e i fondi finanziati dalle Agenzie di somministrazione di lavoro di cui all'art. 12 del d.lgs. 276/2003 e quella di impiegare apprendisti somministrati. Non è chiaro, tuttavia, come questa particolare ipotesi di somministrazione possa operare in concreto e quali possano essere le ragioni tecniche, organizzative o produttive che possano essere poste a suo fondamento.

2. I tre tipi di apprendistato rivisitati

Passando ad analizzare le singole forme di apprendistato, rimane la distinzione del contratto in 3 diverse tipologie, che, seppur con nomi parzialmente diversi, ricalcano, nelle loro linee essenziali, quelle introdotte per la prima volta dal d.lgs. 276/2003: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

È bene precisare che le tipologie di cui alla lettera a) e c), che presentano alcune novità sulle quali si farà qualche cenno, dovranno essere necessariamente attuate dalle singole regioni, d'intesa con le parti sociali, mentre più spazio alla contrattazione collettiva è lasciato per la regolazione dell'apprendistato professionalizzante. Così facendo il legislatore nazionale ha cercato - ma sarà solo il Giudice delle leggi a dire se vi è riuscito - di non travalicare i suoi limiti di attribuzione nella materia, come avvenuto in passato. La Corte Costituzionale, infatti, si era espressa negativamente sulle

precedenti riforme e ne aveva dichiarato la parziale illegittimità (cfr. Corte Cost., sent. 176/2010) poiché il legislatore statale, regolando nel dettaglio anche i profili strettamente attinenti alla formazione, si era indebitamente intromesso in un campo di esclusiva competenza legislativa regionale.

Proprio perché la nuova disciplina necessita di essere attuata per via contrattuale ed implementata dalla legislazione regionale, ci si limiterà a delineare le caratteristiche essenziali dei modelli di apprendistato previsti dal T.U., consapevoli che i successivi interventi delle altre fonti normative potranno mutarne sensibilmente la disciplina e, in una certa misura, determinarne il successo o l'insuccesso.

2.a) L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3) può oggi essere utilizzato anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, in tutti i settori di attività, per i soggetti tra i 15 e i 25 anni e non può durare più di 3 anni o 4 nel caso di conseguimento di diploma quadriennale. Tale disposizione è stata fortemente criticata da alcune sigle sindacali e accusata di svalutare l'obbligo di istruzione scolastica dei più giovani poiché colloca troppo in basso il limite minimo per la stipula del contratto di apprendistato.

Essa, se non altro, ha il pregio della chiarezza. Sul punto si era infatti aperto un contrasto che certo rende l'idea di quanto fosse confusa la precedente disciplina della materia.

Se il Legislatore, con la Finanziaria 2007, aveva elevato l'obbligo di istruzione a 16 anni, non aveva però chiarito se esso potesse essere assolto anche con l'apprendistato "per il diritto-dovere di istruzione e formazione" di cui all'art. 48 del d.lgs. 276/2003, in astratto stipulabile già a 15 anni. Allorquando, in detta incertezza, la Regione Abruzzo, nell'ambito delle sue competenze, aveva espressamente consentito la stipula del contratto di apprendistato ai quindicenni, lo Stato aveva adito la Corte Costituzionale perché accertasse il contrasto della legge regionale con il principio stabilito nella Legge Finanziaria già richiamata. Ottenuta sentenza favorevole, peraltro, il Legislatore nazionale aveva immediatamente reintrodotta, con l'art. 48, comma 8, del Collegato Lavoro, la possibilità di stipula dell'apprendistato di primo tipo già a 15 anni, senza tuttavia mai adottare l'intesa con le regioni necessaria per l'entrata in vigore della medesima norma (v. in argomento il contributo di S. Chellini, "[L'apprendistato tra interventi della giurisprudenza e modifiche legislative](#)", in questa Rivista, 2001, fasc. 51).

2.b) L'apprendistato di alta formazione e di ricerca

L'apprendistato di alta formazione e di ricerca (art. 5) è utilizzabile da tutti i soggetti tra i 18 e i 29 anni per il conseguimento di diploma superiore, titoli di studio universitari (compresi dottorati di ricerca) nonché "per il praticantato per l'accesso alle profes-

sioni ordinistiche". Quest'ultima previsione rappresenta una novità interessante, almeno sul piano teorico. Sul piano pratico, tuttavia, non si può fare a meno di notare che, in assenza di un obbligo di stipula del contratto con i praticanti (l'art. 5 del T.U., infatti, prevede solo una facoltà di ricorso all'apprendistato), sarà molto improbabile che i professionisti (o i relativi ordini professionali) scelgano di utilizzare questo strumento. È invece facile prevedere che il praticante rimarrà nella condizione attuale, ovvero in una posizione di sostanziale subordinazione, ma privo del diritto alla retribuzione e delle più basilari tutele che caratterizzano il rapporto di lavoro dipendente. Il praticantato, infatti, secondo la giurisprudenza, non è riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato e, in assenza di un diverso accordo tra le parti, dà luogo solo ad un generico obbligo formativo del professionista (cfr. Cass. 29 gennaio 1973, n. 276 e Cass. 19 luglio 1997, n. 6645).

Anche per tali ragioni, pertanto, è presumibile che questa terza forma di apprendistato continui ad avere il rilievo assolutamente marginale che ha avuto fino ad oggi, senza poi contare che essa, in ogni caso, necessita dell'adozione di leggi regionali che ne determinino il funzionamento o di specifiche convenzioni tra datori, università e ordini professionali.

2.c) *Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*

Alla luce di quanto detto, il modello destinato ad avere maggiore applicazione, almeno nell'immediato, resta l'apprendistato professionalizzante.

Qui le novità più rilevanti attengono alla fissazione di un limite minimo di durata (che dovrà essere stabilito dai contratti collettivi) e un limite massimo, che non potrà essere superiore a 3 anni (prima il limite era di 6) o a 5 per le sole figure professionali dell'artigianato. È inoltre prevista la possibilità di concludere contratti di apprendistato anche per le pubbliche amministrazioni (previa adozione di apposito regolamento ministeriale) e per le aziende che svolgono attività stagionali (qui, presumibilmente, il contratto di apprendistato sarà a tempo determinato).

Il cambiamento in assoluto più importante, tuttavia, è rappresentato dalla scomparsa di un numero minimo di ore di formazione obbligatoria.

Nel regime precedente, infatti, vi era un limite di 120 ore annuali per la "formazione formale" (cioè la formazione in senso proprio, distinta dal lavoro) intra- o extra- aziendale dell'apprendista. L'attuale comma 2 dell'articolo 4 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione della "*durata e delle modalità della formazione*"; è la stessa contrattazione collettiva nazionale poi che, a norma dell'articolo 6 comma 2, definisce gli standard professionali per la verifica dei percorsi formativi. Nessuna indicazione è contenuta però nel Testo unico circa la misura della formazione "formale": il comma 3 dell'articolo 4 si limita infatti ad affermare che deve esservi una formazione dell'apprendista svolta sotto la responsabilità dell'azienda, e che tale formazione deve essere "*integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa*

pubblica, interna o esterna all'azienda”, regolata dalla Regione entro il limite massimo di 120 ore nel triennio.

Tale previsione sminuisce incomprensibilmente l'importanza della formazione, di fatto rischiando di stravolgere l'assetto di un rapporto contrattuale, come quello di apprendistato, che dovrebbe incentrarsi proprio sull'elemento formativo.

3. Apprendistato per lavoratori in mobilità

L'art. 7, comma 4, del Testo Unico, infine, introduce la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche con lavoratori in mobilità (con diritto del datore di lavoro di sommare i benefici contributivi previsti nel caso di assunzione dalle liste di mobilità a quelli dell'apprendistato).

Tale previsione è stata duramente criticata dalla CGIL, in quanto espone il lavoratore in mobilità al rischio di perdere l'indennità spettantegli qualora non accetti un'offerta di lavoro in apprendistato - con relativo sottoinquadramento o riduzione della retribuzione - che di fatto svaluta le competenze e l'esperienza precedentemente acquisite. Sul punto è tuttavia opportuno precisare che, in assenza di diverse indicazioni del legislatore nel Testo Unico, dovrebbe rimanere fermo il limite stabilito dall'art. 1 quinquies del D.L. 249/04, per cui il lavoratore in mobilità non perde il diritto a percepire l'indennità erogatagli dall'Inps qualora rifiuti l'offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle mansioni di provenienza. Dovrebbe inoltre rimanere immutato, anche in questa ipotesi, il limite massimo di 29 anni per la stipula del contratto di apprendistato professionalizzante.

4. Patologia del rapporto e sanzioni

Un aspetto della nuova disciplina destinato a suscitare forti perplessità attiene alle sanzioni per la mancata o parziale erogazione della formazione. In proposito, infatti, il nuovo T.U. si limita a prevedere (all'art. 7) una sanzione per il datore di lavoro corrispondente all'obbligo di versare all'Inps il doppio della contribuzione dovuta se lo stesso non avesse potuto beneficiare degli sgravi di legge e una ulteriore sanzione nel caso di violazione delle norme dei contratti collettivi sulle modalità di erogazione della formazione. Nel caso in cui, in sede di ispezione, emergano irregolarità attinenti alla formazione, inoltre, si prevede che il Ministero del Lavoro debba assegnare al datore di lavoro un termine per adempiere. Tale ultima previsione, in particolare, sembra esplicitamente rivolta ad escludere la conversione in normale rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quindi a consentire la prosecuzione del rapporto sempre nella forma dell'apprendistato nonostante l'inadempimento).

Su quest'ultimo delicato profilo della riforma ci si limita qui ad osservare che, ad avviso di chi scrive, la “trasformazione” del contratto di apprendistato in “normale” contrat-

to a tempo indeterminato nel caso di mancato adempimento dell'onere di formazione dell'apprendista (o, ad esempio, di sua adibizione a mansioni del tutto estranee al progetto formativo) dovrebbe rimanere salva. Ciò perché il nuovo contratto di apprendistato – per quanto definito dalla legge “a tempo indeterminato” - mantiene importanti tratti di specialità rispetto all’ “ordinario” contratto di lavoro a tempo indeterminato. La violazione dei suoi elementi peculiari da parte del datore di lavoro, pertanto, dovrebbe necessariamente essere sanzionata con il riconoscimento dell'esistenza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato in senso proprio, ovvero privo delle finalità formative che giustificano il recesso del datore.

Solo la giurisprudenza, però, potrà dire se tale interpretazione sia esatta.

In conclusione la presente riforma dovrebbe apportare maggiore chiarezza sulla disciplina dell'apprendistato (eliminando il precedente confuso intreccio di fonti), così da renderlo più intellegibile e quindi appetibile per le imprese. Sul piano della tecnica legislativa, poi, è da apprezzare tanto il percorso mediante il quale si è giunti all'adozione del testo definitivo, attraverso un vero confronto con tutte le parti coinvolte, quanto l'ampio spazio di intervento lasciato alla contrattazione collettiva nazionale, che potrà adeguare le regole esposte alle esigenze dei singoli settori produttivi.

In una valutazione complessiva, tuttavia, tali elementi positivi non possono che passare in secondo piano rispetto alle gravi mancanze del nuovo testo.

Innanzitutto, quanti si aspettavano una sorta di rivoluzione nella disciplina dell'apprendistato come misura (ovviamente da sola non sufficiente) per cercare di porre rimedio al problema, ormai cronico nella nostra società, della disoccupazione giovanile, rimarranno indubbiamente delusi.

Accanto a qualche novità, infatti, vi sono gravi e talvolta inspiegabili lacune, come la mancata indicazione di un numero minimo di ore di formazione, le ambiguità del regime sanzionatorio in caso di apprendistato svoltosi irregolarmente o la mancata previsione di agevolazioni per i datori di lavoro che confermino i loro apprendisti al termine dell'apprendistato (o viceversa, di sanzioni per coloro che non confermino - magari sistematicamente - gli apprendisti, che potrebbero consistere, ad esempio, nel divieto di procedere a nuove assunzioni per un certo periodo).

Senza quest'ultima previsione, infatti, l'intera disciplina rimane incompiuta, poiché non rende l'apprendistato quello che dovrebbe essere: un trampolino di lancio per il giovane verso un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

In altri casi, poi, il legislatore ha adottato disposizioni che favoriscono irragionevolmente le aziende a scapito dei lavoratori, come la possibilità – mal congeniata – di assumere con il contratto di apprendistato lavoratori in mobilità e, soprattutto, la co-

spicua riduzione del contenuto formativo del contratto stesso. Aspetti, questi ultimi, su cui neanche la contrattazione collettiva potrà incidere positivamente.

note informative

Periodico di informazione e approfondimento sulle tematiche giuridiche del lavoro, delle relazioni sindacali e della previdenza sociale

Direzione editoriale CGIL Milano, CGIL Lombardia

Redazione: c/o Camera del lavoro metropolitana di Milano - Corso di Porta Vittoria 43 - 20122 Milano

www.noteinformative.it - noteinformative@cgil.lombardia.it

Isritto al nr. 0048 del Registro delle pubblicazioni periodiche del tribunale di Milano - autorizzazione del 25 gennaio 2005