

Articolo 1, commi 16-19 – Contratto di apprendistato

Apprendistato: novità e conferme

di Enrica Carminati, Michele Tiraboschi

Il testo di riforma del mercato del lavoro approvato dal Senato, nel confermare la scelta di valorizzare il contratto di apprendistato quale principale canale per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, in parte approva e in parte emenda le disposizioni in merito contenute nel disegno di riforma licenziato lo scorso 4 aprile dal Consiglio dei Ministri.

Diversi sono i punti di intervento sul d.lgs. n. 167/2011 (c.d. Testo Unico dell'apprendistato), volti sia a chiarire dubbi interpretativi emersi nei primi mesi di applicazione di tale recente riforma del contratto di apprendistato sia a modificare o integrare la relativa disciplina.

Sul primo fronte, in particolare, sono due i punti da segnalare.

In primo luogo l'aggiunta, nell'ambito dell'art. 2, comma 1, lett. m), del Testo Unico dell'apprendistato, di un inciso che puntualizza che, nelle ipotesi di recesso esercitato al termine del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118, «nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato». Precisazione sicuramente utile e scaturita dalla incertezza, da più parti sollevata, circa la gestione del rapporto proprio durante i giorni di preavviso che decorrono dallo "scadere" della fase formativa.

In secondo luogo, rispetto alla possibilità per le parti sociali di prevedere durate fino a cinque anni per l'apprendistato professionalizzante, si è sostituito l'inciso «per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento» con quello «per profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento». Non è chiaro tuttavia, data la formulazione letterale dell'inciso, quale sia la corretta interpretazione da attribuire allo stesso, se sia volto, cioè, ad estendere a tutti i comparti la possibilità di prevedere durate fino a cinque anni – chiaramente per specifiche figure professionali –, dando seguito alla posizione assunta dal Ministero del lavoro in una recente risposta ad interpello ¹, o se, all'opposto, limiti l'ambito di applicazione al solo comparto artigiano, stante l'espresso riferimento alla "figura dell'artigiano", che trova una precisa definizione nella l. n. 443/1985 (legge quadro dell'artigianato).

Passando ora alle novità, la prima, significativa, già presente nel testo del 4 aprile e confermata in Senato, è l'aggiunta, tra i compiti che oggi sono demandati ad accordi interconfederali e contratti

¹ Risposta ad interpello n. 40 del 26 ottobre 2011.

collettivi, della definizione di una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi, fatti salvi i rapporti stagionali che il d.lgs. n. 167/2011 ammette tuttavia solo con riferimento all'apprendistato professionalizzante. La finalità di questa disposizione pare essere quella di garantire la solidità del percorso formativo del contratto, che può anche essere contenuto, soprattutto con riferimento a profili professionali che richiedono un basso livello di specializzazione, ma che certamente deve essere significativo e adeguato. In coerenza con l'impianto complessivo del Testo unico, la previsione non irrigidisce l'utilizzo dell'apprendistato in cicli stagionali, anche se è vero che non coglie l'occasione per chiarire l'applicabilità dell'apprendistato stagionale anche per il primo e il terzo livello, col rischio di penalizzare le poche sperimentazioni in atto di apprendistato "scolastico" (e per minorenni) come nel caso della virtuosa esperienza di Bolzano.

Il Senato ha poi riscritto la disciplina dei limiti numerici per le assunzioni in apprendistato, integrando e modificando quanto in merito disposto nella prima bozza di riforma.

Senza intervenire sul testo del 4 aprile, viene confermato che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro ha facoltà di assumere, direttamente o indirettamente, può raggiungere il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, rapporto che oggi è invece di 1 a 1. In piena coerenza con la volontà di valorizzare l'apprendistato – e parallelamente di limitare l'ambito di applicazione di altre forme contrattuali negli ultimi anni abusive – la norma amplia dunque i precedenti limiti numerici, con la precisazione, tuttavia, che le nuove regole saranno operative con esclusivo riferimento alle assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2013.

Conferma, inoltre, sia la possibilità – da decenni normata – per il datore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbia in numero inferiore a tre, di assumere un massimo di tre apprendisti, sia la sopravvivenza, per il settore artigiano, delle norme di maggior favore di cui alla l. n. 443/1985.

Destano diverse perplessità, invece, le integrazioni che il Senato ha apportato alla suddetta disposizione generale.

Innanzitutto, ha stabilito che, per le imprese che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, il rapporto apprendisti/lavoratori qualificati continua ad essere di 1/1. Non si comprende tuttavia la *ratio* di un simile intervento, che pare penalizzare le microimprese, che vedono così decisamente compresse le proprie prospettive di graduale crescita tramite l'inserimento di giovani. Inoltre, la contestuale previsione di percentuali di stabilizzazione minime, di cui a breve si dirà, nell'eliminare possibili rischi di abuso da parte delle imprese, rende del tutto inutile una previsione come questa.

Intervenendo, poi, nell'accesso dibattito che sul punto si è registrato negli ultimi mesi, il Senato, invece di cogliere l'opportunità di valorizzare e potenziare la funzione di *placement* dell'apprendistato tramite il concorso delle agenzie del lavoro, ha espressamente ribadito il divieto attuale di assumere in somministrazione apprendisti a tempo determinato – ipotesi questa originariamente ammessa nella bozza del 4 aprile – confermando, invece, la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo indeterminato (*staff leasing*). Per un commento sul punto si rinvia al contributo immediatamente successivo, basti qui mettere in luce alcuni limiti di tale previsione: per un verso, non chiarisce le modalità di utilizzo dell'apprendistato in *staff leasing*, con specifico riferimento alle causali e alla parità di trattamento retributivo; per altro verso, esclude incomprensibilmente la sinergia tra apprendistato e somministrazione a tempo determinato, là dove invece le agenzie del lavoro avrebbero potuto concorrere alla creazione di un più efficiente sistema di apprendistato a livello nazionale e locale, potenziando la qualità dei percorsi formativi e la diffusione del contratto su larga scala.

Luci e ombre caratterizzano anche l'introduzione, per legge, di una clausola di stabilizzazione cui sono vincolate le nuove assunzioni. Più nel dettaglio, si prevede che, a far data dall'entrata in vigore della riforma, le assunzioni di nuovi apprendisti siano subordinate alla conferma in servizio di almeno il 50%

degli apprendisti la cui fase formativa del contratto sia terminata nei 36 mesi precedenti. Solo per i primi 36 mesi di vita della riforma tale percentuale di conferma è fissata al 30%.

La clausola di stabilizzazione non è di per sé un qualcosa di nuovo, moltissimi Ccnl la prevedono proprio con riferimento alle assunzioni in apprendistato, e spesso con percentuali decisamente più elevate del 50%. La vera novità, sta nel fatto che ora è la legge ad introdurla per tutti i settori. La compressione dell'autonomia delle Parti sociali – e la conseguente alterazione degli equilibri fono ad ora creati – può allora trovare una spiegazione solo nella volontà di rendere effettiva tale clausola e le relative sanzioni, che sono puntualmente definite dalla norma in commento: gli apprendisti assunti in violazione di tali limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Qualche perplessità desta l'individuazione del periodo di 36 mesi come riferimento, forse eccessivo. Resta peraltro tutto da valutare il raccordo, non preso in considerazione dal legislatore della riforma, tra la nuova disposizione e quella, non abrogata nel testo dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, che affida le percentuali di stabilizzazione alla contrattazione collettiva. L'interpretazione più corretta induce a propendere nel senso che la clausola legale opera esclusivamente in assenza di contratti collettivi e comunque in termini inderogabili rispetto a condizioni di minor favore previste dalla contrattazione collettiva.

Il Senato, intervenendo sull'originaria bozza del 4 aprile, ha escluso dall'ambito di applicazione della clausola di stabilizzazione i datori che occupano meno di 10 dipendenti; previsione che scongiura il rischio di un'eccessiva penalizzazione per le microimprese.

Ulteriormente, ha introdotto una previsione che ad una prima lettura pare ambigua e di difficile interpretazione, finalizzata forse a temperare la rigidità della clausola: «qualora non sia rispettata la suddetta percentuale di conferma è comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati; di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti progressi».

Volto a fare chiarezza è, infine, il nuovo comma che puntualizza che dal computo – relativo alla clausola di stabilizzazione – sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante la prova, per dimissioni e per licenziamento per giusta causa. Incuriosisce, a riguardo, l'assenza dell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo, oltre al richiamo a tutte le altre ipotesi di recesso eventualmente contemplate dai singole Ccnl. Ancora una volta non è chiaro, in punto di stabilizzazione, il raccordo tra la nuova disposizione e le previsioni contenute nella contrattazione collettiva che non di rado fanno riferimento non solo a differenti percentuali e periodo ma anche a differenti criteri di computo.

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 16-19 – Contratto di apprendistato

- Tra le funzioni che l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 167/2011 (TU apprendistato) demanda ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale (da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) si introduce la previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatti salvi i rapporti stagionali.
- Si chiarisce espressamente che, nelle ipotesi di recesso esercitato al termine del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.

- Si riscrive l'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011 in tema di limiti numerici. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate. Per i datori che occupano meno di dieci lavoratori tale rapporto è di 1 a 1. Il datore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere un massimo di tre apprendisti. Per le imprese artigiane continuano a trovare applicazione le norme di maggior favore di cui alla l. n. 443/1985.

Tali regole valgono per le assunzioni con decorrenza dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni che decorrono prima di tale data si applica l'art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011 come originariamente formulato.

- Si esclude espressamente la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo determinato, mentre si conferma la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo indeterminato (*staff leasing*).

- È introdotta una clausola di stabilizzazione per cui, per i datori che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti la cui fase formativa del contratto sia terminata nei 36 mesi precedenti all'assunzione stessa.

Per i primi 36 mesi successivi all'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro la suddetta percentuale è abbassata al 30%.

Si precisa che dal computo sono esclusi i rapporti cessati per:

- recesso durante il periodo di prova;
- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa.


Si ammette che qualora non sia rispettata tale percentuale sia comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati; di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.







Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti si considerano lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto.







- Si modifica l'inciso dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011, relativo alla possibilità di prevedere durate fino a cinque anni per l'apprendistato professionalizzante, con riferimento ora a «profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Contratto di apprendistato

contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
Previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei	Previsione positiva ed equilibrata. Garantisce, per un verso, la solidità al percorso formativo del	

<p>mesi, fatti salvi i rapporti stagionali.</p>	<p>contratto. Non irrigidisce, per l'altro verso, l'utilizzo dell'apprendistato in cicli stagionali.</p>	
<p>Nelle ipotesi di recesso esercitato al termine del periodo di formazione ai sensi dell'art. 2118, nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato.</p>	<p>Risolve un dubbio interpretativo emerso in fase di prima applicazione del d.lgs. n. 167/2011.</p>	
<p>A decorrere dal 1° gennaio 2013</p> <ul style="list-style-type: none"> - il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate - per i datori che occupano meno di dieci lavoratori tale rapporto è di 1 a 1 <p>Il datore che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere un massimo di tre apprendisti.</p> <p>Per le imprese artigiane continuano a trovare applicazione le norme di maggior favore di cui alla l. n. 443/1985.</p>	<p>Coerentemente con la volontà di fare dell'apprendistato il principale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro amplia i precedenti limiti numerici.</p> <p>Penalizza le microimprese nell'accesso all'apprendistato, ma anche nelle prospettive di crescita graduale dell'azienda grazie all'inserimento di giovani. La contestuale previsione di percentuali di stabilizzazione minime, nell'eliminare possibili rischi di abuso da parte delle imprese, rende inutile una previsione come questa.</p> <p>Garantisce la possibilità di assumere apprendisti.</p> <p>Preserva la disciplina preesistente legate alle peculiarità dell'artigianato.</p>	   
<p>Esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo determinato. Confermata la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti a tempo indeterminato (staff leasing).</p>	<p>La previsione, nel confermare la possibilità di ricorrere all'apprendistato esclusivamente nell'ambito di somministrazioni a tempo indeterminato (c.d. <i>staff leasing</i>), è da giudicare negativamente. Per un verso non chiarisce le modalità di utilizzo dell'apprendistato in <i>staff leasing</i>, con specifico riferimento alle causali e alla parità di trattamento retributivo. Per l'altro verso esclude incomprensibilmente la sinergia tra apprendistato e somministrazione a tempo</p>	

	<p>determinato, là dove invece le agenzie del lavoro avrebbero potuto concorrere alla creazione di un più efficiente sistema di apprendistato a livello nazionale e locale potenziando la qualità dei percorsi formativi e la diffusione dell'apprendistato su larga scala.</p>	
<p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti la cui fase formativa del contratto sia terminata nei 36 mesi precedenti all'assunzione stessa. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma la percentuale di conferma è del 30%.</p> <p>I suddetti limiti operano con riferimento ai datori che occupano almeno 10 dipendenti.</p> <p>Dal computo sono esclusi i rapporti cessati per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recesso durante la prova; - dimissioni; - licenziamento per giusta causa. <p>Qualora non sia rispettata la percentuale di conferma è comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati; di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.</p> <p>Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti si considerano lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto.</p>	<p>Non è chiaro il raccordo, non preso in considerazione dal legislatore della riforma, tra la nuova disposizione e quella, non abrogata nel testo dell'art. 2 del d.lgs. n. 167/2011, che affida le percentuali di stabilizzazione alla contrattazione collettiva. Inoltre 36 mesi è un periodo di riferimento eccessivamente lungo.</p> <p>Evita che le piccolissime imprese siano eccessivamente penalizzate.</p> <p>Previene dubbi interpretativi, tuttavia non è chiaro perché sia citata solo l'ipotesi di licenziamento per giusta causa e non anche per giustificato motivo; manca riferimento anche alle altre cause di recesso eventualmente previste dai singoli Ccnl.</p> <p>Previsione dalla formulazione ambigua e dalla finalità non chiara.</p> <p>Rende effettiva la regola</p>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p> <p></p>
<p>Modifica l'inciso dell'art. 4, comma 2, del d.lgs. n. 167/2011, relativo alla possibilità di prevedere durate fino a cinque anni per l'apprendistato</p>	<p>Non è chiaro, data la formulazione letterale, se la finalità sia quella di estendere a tutti i comparti o all'opposto restringere al solo comparto artigiano la possibilità di prevedere durate della fase formativa del contratto fino a cinque anni.</p>	<p></p>

professionalizzante, con riferimento ora a «profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento».		
---	--	--