

LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA NUOVA RIFORMA DEL LAVORO

Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92
recante disposizioni in materia di riforma del mercato
del lavoro in una prospettiva di crescita

a cura di

MARIELLA MAGNANI - MICHELE TIRABOSCHI

int
CLICCA E SFOGLIA



GIUFFRÈ EDITORE

LE NUOVE LEGGI

Una collana concepita per coniugare tradizione di divulgazione giuridica ed esigenze pratiche dell'avvocato. Ogni volume è un utile strumento di lavoro finalizzato a coordinare le novità legislative all'assetto normativo vigente, mediante un sistema di domande e risposte che chiariscono i dubbi interpretativi derivanti dall'applicazione delle riforme e di schede riepilogative che mettono in evidenza le innovazioni del precetto normativo. La collana si articola in tre sezioni dedicate al diritto civile, penale e amministrativo, sia sostanziale che procedurale.

Con la legge 28 giugno 2012, n. 92, intitolata *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, è giunta a compimento la riforma del lavoro dopo un serrato, e a tratti aspro, confronto tra governo, parti sociali e forze politiche. Mossa dall'esigenza di coniugare la flessibilità necessaria alla competitività delle imprese con la sicurezza nel mercato del lavoro a garanzia del reddito e della professionalità dei lavoratori, la riforma incide su temi centrali del diritto del lavoro: dalla cd. flessibilità in entrata, attraverso una riegolazione delle tipologie contrattuali, alla cd. flessibilità in uscita, attraverso la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, agli ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione e cassa integrazione). Si aggiungano le disposizioni in materia di apprendimento permanente e tutela della genitorialità, per non parlare della delega in materia di partecipazione dei lavoratori.

Ne esce un quadro composito e complesso, già oggetto di differenti valutazioni ad opera della dottrina e degli operatori.

I contributi raccolti nel presente commentario costituiscono una prima interpretazione sistematica, al fine di fornire al lettore le coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo per una ottimale gestione della transizione dal vecchio al nuovo quadro giuridico-istituzionale. Delle disposizioni più controverse vengono così fornite le prime interpretazioni, con l'obiettivo di diminuire i costi sociali dell'incertezza e confrontarsi pragmaticamente con i problemi cruciali che affliggono il mondo del lavoro e l'occupazione.

MARIELLA MAGNANI, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Pavia. Insegna anche Diritto sindacale comparato presso la LUISS ed è docente presso la Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali istituita dall'Università degli Studi di Pavia e dall'Università Bocconi di Milano.

Condirettrice di *Diritto delle Relazioni Industriali*, è autrice di numerose pubblicazioni in materia di diritto sindacale, del lavoro e della previdenza sociale. Avvocato in Milano e in Pavia.

MICHELE TIRABOSCHI, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *visiting professor* presso l'Università Panthéon-Assas (Parigi), l'Universidad de Trèz Febrero (Buenos Aires) e la Middlesex University Business School (Londra). È Coordinatore del Comitato Scientifico di ADAPT (www.adapt.it) e Direttore del Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi". Direttore responsabile di www.bollettinoadapt.it, sito internet dedicato alla promozione di una nuova cultura del lavoro.

È Direttore dell'*E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* e condirettore di *Diritto delle Relazioni Industriali*.



Scopri all'interno come attivare la versione digitale del volume.

Per saperne di più consulta il sito www.bibliotecavolumi.giuffre.it

ISBN 88-14-16837-7



9 788814 168376
EURO 52,00
5555-39

SEZIONE B
APPRENDISTATO, TIROCINI FORMATIVI,
CONTRATTO DI INSERIMENTO

3.

**L'APPRENDISTATO COME IPOTESI
DI CONTRATTO DI LAVORO PREVALENTE**

MICHELE TIRABOSCHI

SOMMARIO: 1. L'apprendistato come contratto di lavoro prevalente per i giovani. – 2. Le modifiche e le integrazioni di dettaglio al decreto legislativo n. 167/2011. – 3. Nota bibliografica.

1. L'apprendistato come contratto di lavoro prevalente per i giovani.

La riforma del lavoro conferma e rafforza le intese tra Governo, regioni e parti sociali degli scorsi anni ⁽¹⁾ che – attraverso il decreto legislativo n. 167/2011 (cosiddetto Testo Unico dell'apprendistato) e una volta superate le fuorvianti suggestioni del contratto unico – hanno portato a individuare nell'apprendistato il «contratto di lavoro prevalente» per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ⁽²⁾. Ciò, per la verità, è avvenuto più attraverso una riduzione e limitazione dell'ambito e dei casi di utilizzo delle altre tipologie di primo accesso al lavoro – a partire dal contratto di inserimento, ora soppresso, dal lavoro a progetto e dai tirocini formativi – che mediante specifiche misure volte a superare le persistenti criticità dell'istituto soprattutto in termini di effettività della componente formativa del contratto. Al punto da rendere oggi l'idea dell'apprendistato, come contratto prevalente di primo impiego, alla stregua di mera ipotesi di lavoro, tanto condivisibile sul piano dei principi e delle finalità quanto ancora lontana dal realizzarsi, almeno in termini concreti e generalizzati, nel nostro Paese.

Giova, infatti, ricordare che lo scorso 25 aprile 2012 è terminato il periodo di transizione dal nuovo al vecchio regime dell'apprendistato, previsto ai sensi

⁽¹⁾ Cfr., in particolare, l'accordo tra Governo, regioni e parti sociali per il rilancio del contratto di apprendistato del 27 ottobre 2010 e, prima ancora, le linee guida sulla formazione per il 2010 contenute nella intesa Governo, regioni, parti sociali del 17 febbraio 2010. Entrambi i documenti sono reperibili in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽²⁾ Cfr. l'art. 1, comma 1, lett. b, della l. n. 92/2012. Per questa locuzione cfr. altresì lo stesso Ministro del lavoro, Elsa Fornero, nell'intervento alla Camera del 25 giugno 2012, seduta n. 655 (vedilo in *Boll. ADAPT*, 2 luglio 2012, n. 25).

dell'articolo 7, comma 7, del decreto legislativo n. 167/2011, senza che, tuttavia, ancora si veda la nascita, nei diversi settori produttivi e negli ambiti regionali di riferimento, di un vero e proprio sistema dell'apprendistato nelle sue molteplici articolazioni tipologiche. Le regolazioni regionali risultano, allo stato, parziali e alquanto deboli, mentre la contrattazione collettiva ha sin qui previsto, salvo eccezioni, l'attivazione dei nuovi contratti di apprendistato mediante accordi interconfederali di transizione che, nella sostanza e in attesa della contrattazione collettiva di categoria, si limitano a riattivare le regolazioni collettive di attuazione della legge Biagi che, dunque, risulta oggi solo formalmente abrogata ma, per buona parte e con non poche incertezze interpretative, ancora operativa ⁽³⁾. Del tutto inattuato è, poi, l'articolo 6 del decreto legislativo n. 167/2011 in materia di standard professionali, formativi e di certificazione delle competenze, che rappresenta il cuore dell'impianto delineato dal Testo Unico dell'apprendistato. Le misure previste dall'articolo 4, commi 64-68, della legge in commento paiono peraltro muoversi in controtendenza o, comunque, in parallelo e senza alcun raccordo all'articolo 6 ⁽⁴⁾, che pone al centro dei percorsi di apprendistato i profili professionali e i sistemi di classificazione e inquadramento del personale contenuti nei contratti collettivi di lavoro, lasciando presagire tempi lunghi per l'effettiva implementazione della riforma dell'apprendistato che rischia ora una deriva centralista e pubblicista in quello che, indubbiamente, è uno dei punti qualificanti dell'istituto in termini di sistema e non di mero contratto di lavoro.

2. Le modifiche e le integrazioni di dettaglio al decreto legislativo n. 167/2011.

Una delle principali novità della riforma concerne i tetti massimi alla assunzione di apprendisti. Con la nuova formulazione dell'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo n. 167/2011, il numero complessivo di apprendisti che, a far data dal 1° gennaio 2013, un datore di lavoro può assumere – direttamente o indirettamente, per il tramite delle agenzie del lavoro ⁽⁵⁾ – non dovrà superare il rapporto di tre a due rispetto alle maestranze specializzate e qualificate. Per i datori di lavoro che occupano meno di dieci lavoratori tale rapporto rimane di uno a uno, mentre il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia in numero inferiore a tre, potrà assumere un massimo di tre apprendisti. Restano in ogni caso salve le disposizioni di maggior favore previste dalla legge n. 443/1985 (cosiddetta legge quadro per l'artigianato).

⁽³⁾ Per una mappatura delle regolazioni regionali e contrattuali, con riferimento alle diverse articolazioni tipologiche di apprendistato, vedi il sito www.fareapprendistato.it.

⁽⁴⁾ Cfr. G. BERTAGNA, L. CASANO, M. TIRABOSCHI, *Apprendimento permanente e certificazione delle competenze*, nella parte V di questo volume.

⁽⁵⁾ Sull'apprendistato in somministrazione vedi il mio contributo che segue.

Condizione per l'assunzione di nuovi apprendisti è tuttavia, nelle imprese che occupano un minimo di dieci dipendenti, la conferma in servizio di almeno il cinquanta per cento degli apprendisti la cui fase formativa sia terminata nei trentasei mesi precedenti.

Sono esclusi dal relativo computo i contratti cessati per dimissioni, recesso durante il periodo di prova, licenziamento per giusta causa. Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti si considerano lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di costituzione del rapporto.

Si ammette che, qualora non sia rispettata tale percentuale, sia comunque consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati; nonché di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Inoltre, per i primi trentasei mesi successivi alla entrata in vigore della nuova disciplina, la suddetta percentuale è abbassata al trenta per cento.

Viene così incisivamente modificata la previsione dell'articolo 2, comma 1, lettera *i*, del decreto legislativo n. 167/2011, che affidava l'introduzione di clausole cosiddette di stabilizzazione a eventuali previsioni della contrattazione collettiva. La nuova disposizione pare, in ogni caso, introdurre un tetto minimo, ragione per cui potranno trovare piena applicazione regole di maggior favore contenute nei contratti collettivi.

A garanzia della effettività della componente formativa dell'apprendistato, la riforma prevede una durata minima del contratto, non inferiore a sei mesi, fatti salvi i rapporti stagionali che il decreto legislativo n. 167/2011 ammette, tuttavia, solo con riferimento all'apprendistato professionalizzante. In coerenza con l'impianto complessivo del Testo Unico, la previsione non irrigidisce l'utilizzo dell'apprendistato in cicli stagionali, proprio del settore del turismo, anche se è vero che il legislatore non ha colto 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.

Al fine di risolvere alcuni dubbi interpretativi in tema di recesso al termine del periodo di formazione si introduce poi una modifica all'articolo 2, comma 1, lettera *m*, del decreto legislativo n. 167/2011, precisando che «nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato».

Si modifica, infine, l'inciso dell'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo 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». Disposizione, questa, invero non particolarmente chiara e che potrebbe addirittura essere intesa in senso restrittivo rispetto al re-

cente interpello del Ministero del lavoro ⁽⁶⁾, che allargava la disposizione a tutte le figure professionali proprie dell'artigianato. La previsione normativa, infatti, fa ora esplicito riferimento alla figura dell'artigiano che, come noto, ha una precisa definizione normativa nella legge quadro sull'artigianato, la legge n. 443/1985, non estensibile per analogia ad altri settori professionali.

3. Nota bibliografica.

Sul c.d. Testo Unico dell'apprendistato cfr. i contributi raccolti in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, Milano, 2011, e ivi, in particolare, il mio intervento di apertura sulle ragioni e l'impianto della riforma. Rispetto al ruolo sociale e occupazionale oggi attribuito al contratto di apprendistato, si veda F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista. (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2012, n. 145. Sulle ragioni a favore dell'apprendistato rispetto alle fuorvianti suggestioni del contratto unico cfr. M. TIRABOSCHI, *La disoccupazione giovanile in tempo di crisi: un monito all'Europa (continentale) per rifondare il diritto del lavoro?*, in *DRI*, 2012, n. 2, 414 ss.

Per un approfondimento rispetto alla evoluzione storica e normativa della disciplina dei contratti di lavoro con finalità formative, a partire dal sistema delle corporazioni medioevali fino alla fine del XX secolo, con particolare riferimento all'apprendistato, si rinvia a P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formative*, Franco Angeli, Milano, 2001. Cfr. altresì, R. DE LUCA TAMAJO, *Sistema formativo impresa e occupazione*, Atti del convegno di Benevento, 11-12 ottobre 1996.

Per una mappatura aggiornata delle regolamentazioni regionali e contrattuali intervenute per recepire la riforma di cui al d.lgs. n. 167/2011 e per ulteriori approfondimenti si rinvia al sito www.fareapprendistato.it e a www.adapt.it, indice A-Z, voce *Apprendistato*.

⁽⁶⁾ Risposta a interpello n. 40 del 26 ottobre 2011.