

L'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità

Silvia Spattini

Sommario: **1.** L'apprendistato dei lavoratori in mobilità. – **2.** Quadro regolatorio e deroghe. – **2.1.** Requisiti soggettivi. – **2.2.** Trattamento economico e durata. – **2.3.** Recesso. – **2.4.** Regime contributivo e incentivi. – **3.** Sospensione del trattamento e cancellazione dalla lista di mobilità. – **4.** Le prospettive nella prassi dell'apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratori in mobilità. – **5.** Nota bibliografica.

1. L'apprendistato dei lavoratori in mobilità.

L'articolo 7, comma 4, del decreto legislativo n. 167 del 2011 disciplina l'assunzione di lavoratori in mobilità, con l'obiettivo della loro qualificazione o riqualificazione professionale, mediante una delle tre tipologie di contratto di apprendistato ⁽¹⁾, già regolate dalla cosiddetta riforma Biagi e confermate dalla nuova normativa ⁽²⁾.

Considerando l'apprendistato uno strumento efficace di acquisizione di nuove competenze e conoscenze e di inserimento nel mercato del lavoro, il Legislatore ha ritenuto che tale contratto potesse assumere una funzione complementare e parallela a quella principale della formazione e dell'inserimento occupazionale dei giovani (articolo 1, comma 1) ovvero quella della riqualificazione professionale e della ricollocazione

* *Direttore e ricercatore Adapt.*

⁽¹⁾ Per l'articolazione tipologica del contratto di apprendistato, cfr. 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, parte II, sub art. 1, nonché i contributi specifici sull'impianto e il quadro regolatorio di ogni singola tipologia ivi raccolti.

⁽²⁾ Per una prima lettura della riforma dell'apprendistato, cfr. P. RAUSEI, *Il nuovo apprendistato*, Ipsoa Indicialia, Milano, 2011, nonché M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, Giuffrè, Milano, 2011.

di lavoratori espulsi dal processo produttivo ⁽³⁾. Sono evidenti, infatti, i profili comuni relativi alle difficoltà di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro delle due categorie di soggetti, pur molto differenti tra loro, spesso collegate alla inadeguatezza delle loro conoscenze e capacità rispetto alle esigenze espresse dal lato della domanda di lavoro. Con particolare riferimento ai lavoratori in mobilità, si ritiene che «l'errore strategico più ricorrente è la ricerca del reimpiego nell'ambito della professionalità già in proprio possesso» ⁽⁴⁾, mentre nella maggior parte dei casi è necessaria appunto l'acquisizione di una nuova e diversa professionalità o specializzazione maggiormente richiesta dal mercato del lavoro.

Non solo per i giovani inoccupati, ma anche per i lavoratori in mobilità, una formazione in ambiente lavorativo ⁽⁵⁾, attuabile attraverso l'apprendistato, pare fondamentale e maggiormente efficace nel creare o ricreare un adeguato livello di occupabilità.

2. Quadro regolatorio e deroghe.

Il contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità è regolato, ugualmente alle altre tipologie, dalla disciplina generale del contratto che, come dispone l'articolo 2, è rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con osservanza dei principi definiti dall'articolo stesso, nonché alla normativa regionale per la regolamentazione dei profili di sua competenza ⁽⁶⁾.

Tuttavia, dato il particolare ambito di applicazione, operano regole specifiche, che contraddistinguono l'apprendistato dei lavoratori in mobili-

⁽³⁾ Con riferimento alla logica dell'introduzione di tale nuova tipologia di contratto di apprendistato, cfr. M. TIRABOSCHI, *Apprendistato: la semplificazione passa per il Testo Unico*, in *GLav*, n. 21, 22.

⁽⁴⁾ R. LA COSTA, *Apprendistato: dalla proposta ai fatti*, in *Il Consulente Milleottantuno*, 25 maggio 2011, n. 36, 6.

⁽⁵⁾ Cfr. il contributo di G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, che precede.

⁽⁶⁾ Per i dettagli sulla disciplina generale, si rinvia ai contributi raccolti in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., parte II, sub art. 2.

tà con riferimento ad alcuni profili ⁽⁷⁾, in particolare: i requisiti soggettivi, il recesso e il regime contributivo agevolato.

2.1. Requisiti soggettivi.

L'ambito di applicazione soggettivo del contratto di apprendistato è definito in generale dall'età dei lavoratori, poiché la stessa definizione lo individua come un contratto di lavoro destinato ai giovani. Diversamente, invece, la disciplina del contratto di apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità non individua l'età come requisito soggettivo ⁽⁸⁾. Tale limitazione, infatti, contrasterebbe con la finalità della specifica modalità di contratto di apprendistato, consacrata alla riqualificazione e ricollocazione di lavoratori in mobilità, normalmente adulti oltre i trent'anni.

Con riferimento, perciò, a tale contratto di apprendistato la condizione per l'applicazione dello stesso è l'iscrizione del lavoratore alle liste di mobilità, indipendentemente dal godimento dell'indennità ⁽⁹⁾. Per godere degli incentivi economici collegati ad essa, inoltre, il lavoratore non potrà essere stato licenziato nei sei mesi precedenti da una azienda con assetto societario coincidente con quello dell'azienda che assume (articolo 8, comma 4-bis, legge 23 luglio 1991, n. 223). Se ricorre tale condizione, si ritiene comunque possibile l'assunzione in apprendistato, con esclusione degli incentivi summenzionati, ma con l'applicazione degli altri incentivi economici e normativi collegati al contratto di apprendistato (trattamento retributivo agevolato e computo).

Occorre precisare, inoltre, che l'assunzione di un lavoratore in mobilità mediante un contratto di apprendistato non può essere generalizzata, ma deve avere come presupposto la qualificazione o la riqualificazione del lavoratore. Nella circostanza, perciò, dell'assunzione di un lavoratore in mobilità da adibire a mansioni già svolte e che non consentano l'acquisizione di nuove competenze o conoscenze, egli non potrà essere assunto con un contratto di apprendistato.

⁽⁷⁾ Cfr. P. RAUSEI, *I quattro nuovi apprendistati: struttura e caratteristiche*, in *DPL*, 2011, n. 43.

⁽⁸⁾ In linea con questa interpretazione, E. MASSI, *Apprendistato: il perché di un cambiamento*, in *The world of il Consulente*, 15 maggio 2011, n. 5.

⁽⁹⁾ Cfr. E. MASSI, *L'Apprendistato per i lavoratori in mobilità*, in *La Circolare di Lavoro e Previdenza*, 2001, n. 42.

2.2. Trattamento economico e durata.

Anche per i lavoratori in mobilità assunti con contratto di apprendistato sarà possibile l'inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante oppure, in alternativa, la percentualizzazione della retribuzione ⁽¹⁰⁾. Tale disposizione, tuttavia, si combina con altre norme relative ai diritti del lavoratore beneficiario di una indennità di mobilità. Ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, il beneficiario decade da ogni trattamento di sostegno al reddito in caso di rifiuto di un lavoro congruo, definito – ai sensi dell'articolo 1-*quinques* del decreto legge n. 249/2004 – come un lavoro inquadrato a un livello contributivo non inferiore al 20% rispetto a quello di provenienza, oltre che situato a non più di 50 chilometri. Questo significa che se il sottoinquadramento o la percentualizzazione determinano una retribuzione inferiore di oltre il 20% rispetto a quella precedentemente percepita, il lavoratore in mobilità può legittimamente rifiutare il lavoro.

Con riguardo al contratto di apprendistato per la qualificazione o la riqualificazione di lavoratori in mobilità, il Testo Unico non definisce specifici principi per la regolamentazione della durata. Occorre perciò fare riferimento a quanto è prescritto per le tre tipologie di contratto di apprendistato e, in particolare, alla disciplina della durata che verrà stabilita dalle regioni e province autonome e dalla contrattazione collettiva.

2.3. Recesso.

Con riferimento al profilo del recesso, nel contratto di apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità non trova applicazione la libera recedibilità al termine del periodo di formazione. L'articolo 7, comma 4, esplicita tale deroga, specificando l'applicazione delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 ⁽¹¹⁾.

Pertanto, la disciplina generale, applicabile alle tipologie di apprendistato di cui agli articoli 3, 4 e 5 del Testo Unico, stabilisce il divieto per

⁽¹⁰⁾ Per gli approfondimenti sull'argomento, si rimanda a S. FACELLO, D. PAPA, *Disciplina generale dell'apprendistato: il trattamento economico e normativo*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., parte II, *sub* art. 2.

⁽¹¹⁾ Cfr. E. MASSI, *L'Apprendistato per i lavoratori in mobilità*, cit.

le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo e la possibilità di recesso con preavviso ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile al termine del periodo di formazione. Al contrario, per il contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione professionale di lavoratori in mobilità, sia durante il periodo di formazione, sia al termine dello stesso, viene applicata la normativa in materia di licenziamenti individuali.

Tale deroga rispetto alla disciplina generale del recesso dai contratti di apprendistato trova giustificazione nell'incentivo economico riconosciuto ai sensi dell'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223 ⁽¹²⁾ anche in caso di assunzione con contratto di apprendistato di un lavoratore iscritto alle liste di mobilità. Poiché il contributo è concepito come incentivo per il reinserimento stabile dei lavoratori in mobilità, è necessario che anche in caso di assunzione con contratto di apprendistato sia garantita la stessa stabilità del contratto a tempo indeterminato, escludendo quindi la libera recedibilità al termine del periodo di formazione. Senza tale deroga sarebbe vanificata la funzione dell'incentivo, poiché il datore di lavoro avrebbe la possibilità di sfruttare il vantaggio economico, ma poi di recedere liberamente dal contratto a differenza dall'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

2.4. Regime contributivo e incentivi.

Il regime contributivo agevolato applicabile al contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratori in mobilità non è disciplinato direttamente dalla normativa in materia di previdenza e assistenza sociale degli apprendisti, ma dalla normativa in materia di procedure di mobilità. L'articolo 7, comma 4, specifica infatti che trova applicazione l'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223. Esso assimila, in effetti, la quota contributiva a carico del datore di lavoro in caso di assunzione di lavoratori in mobilità a quella prevista per gli apprendisti (ai sensi dell'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006), tuttavia l'applicazione della legge n. 223/1991, e non direttamente dell'articolo 1, comma 773, della legge n. 296/2006, comporta una diversa durata del regime agevolato.

⁽¹²⁾ Cfr., *infra*, § 2.4.

Normalmente la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti riguarda tutto il periodo di apprendistato ⁽¹³⁾, mentre l'applicazione dell'articolo 25, comma 9, della legge 23 luglio 1991, n. 223, limita la durata del regime agevolato a 18 mesi.

Coerentemente a tale impostazione, il comma 9 dell'articolo 7 del decreto legislativo n. 167 del 2011, stabilendo l'estensione dei benefici contributivi per l'anno successivo al termine del periodo di formazione (nel caso ovviamente di prosecuzione del rapporto di lavoro), esclude dal campo di applicazione di tale disposizione i lavoratori in mobilità assunti in apprendistato per la qualificazione o riqualificazione, per i quali, come detto, la contribuzione agevolata è limitata a 18 mesi dall'assunzione.

Con riferimento al lavoratore, potrebbe nascere il dubbio relativamente all'aliquota contributiva applicabile a suo carico. Tuttavia, poiché questa dipende dalla tipologia di contratto sulla base del quale il lavoratore è assunto, pare indubbio che al lavoratore in mobilità assunto con contratto di apprendistato ai sensi dell'articolo 7, comma 4, debba essere applicata l'aliquota prevista per gli apprendisti – ovvero il 5,84% – per tutta la durata del contratto di apprendistato ⁽¹⁴⁾. Tale aliquota costituisce di fatto un incentivo per il lavoratore in mobilità ad accettare il contratto di apprendistato, anche se va sempre ricordato che il beneficiario dell'indennità di mobilità è soggetto all'obbligo di immediata disponibilità che comporta la decadenza dal trattamento di sostegno al reddito in caso di rifiuto di un lavoro congruo.

Accanto all'incentivo economico rappresentato dalla contribuzione agevolata, il contratto di apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità vede anche l'applicazione di un ulteriore incentivo specifico previsto in generale per l'assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore beneficiario dell'indennità di mobilità, rappresentato dal riconoscimento al datore di lavoro della metà dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223). È sempre l'articolo 7, comma 4, del decreto legislativo n. 167/2011 che specifica l'applicazione di tale agevolazione economica anche in caso di assunzione del lavoratore in mobilità con contratto di apprendistato. Tale incentivo è erogato per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, per un massimo di 12 mesi op-

⁽¹³⁾ Cfr. L. INSABATO, *Incentivi all'assunzione di apprendisti*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini*, cit., parte II, sub art. 7.

⁽¹⁴⁾ Si veda circ. Inps n. 22/2007.

pure 24 mesi in caso di lavoratori ultracinquantenni o 36 mesi se l'assunzione avviene nelle aree del Mezzogiorno o in quelle con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

L'applicazione di tale disposizione normativa, prevista in via generale in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato, anche per assunzione del beneficiario di una indennità di mobilità con contratto di apprendistato pare coerente con la qualificazione dello stesso (ai sensi dell'articolo 1, comma 1) come contratto di lavoro a tempo indeterminato. Questo è tanto più vero, poiché il legislatore ha provveduto a garantire che l'incentivo sia finalizzato al reinserimento stabile dei lavoratori in mobilità, attraverso la già ricordata esclusione della libera recedibilità dal contratto di apprendistato per la riqualificazione dei lavoratori in mobilità al termine del periodo di formazione.

Come per ogni contratto di apprendistato, infine, anche a questa tipologia è collegato l'incentivo normativo dell'esclusione dal computo dei limiti numerici dei lavoratori previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (ai sensi dell'articolo 7, comma 3).

3. Sospensione del trattamento e cancellazione dalla lista di mobilità.

Paiono interessanti alcune riflessioni sull'applicazione congiunta della normativa in materia di contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratore in mobilità e di quella in materia di iscrizione alla lista di mobilità e al diritto alla relativa indennità.

Nel caso dell'assunzione di un lavoratore in mobilità con contratto di apprendistato part-time, deve considerarsi applicabile l'articolo 8, comma 6, della legge 23 luglio 1991, n. 223. In base a tale disposizione, il lavoratore in mobilità apprendista part-time mantiene l'iscrizione alla lista di mobilità. Inoltre, a norma dell'articolo 8, comma 7, della stessa legge, sarà sospesa l'indennità di mobilità e il computo del periodo di godimento.

Al contrario, in caso di assunzione a tempo pieno, essendo il contratto di apprendistato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore è cancellato dalla lista di mobilità in applicazione dell'articolo 9, comma 6, lettera *a* della medesima legge. Tale interpretazione è avvalorata anche dalla applicazione della tutela contro i licenziamenti individuali di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e dall'esclusione della libera recedibilità al termine del periodo di formazione. Tuttavia, il la-

voratore in mobilità potrà essere reinscritto (al massimo per due volte) alla lista di mobilità (ai sensi dell'articolo 9, commi 7 e 8, legge n. 23/1991), nel caso di mancato superamento del periodo di prova o se giudicato inadatto alla specifica attività a cui è stato adibito. Può inoltre essere reinscritto alla lista di mobilità ai sensi dall'articolo 2, comma 6, del decreto legge n. 299/1994 il lavoratore in mobilità assunto a tempo indeterminato e successivamente licenziato senza aver maturato dodici mesi di anzianità aziendale presso la nuova impresa, di cui sei di lavoro effettivamente prestato ⁽¹⁵⁾.

4. Le prospettive nella prassi dell'apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratori in mobilità.

Nei confronti delle nuove tipologie contrattuali, viene sempre mostrata diffidenza dalla prassi e molta prudenza nella loro adozione, spesso a causa dell'incertezza legata all'effettivo utilizzo di nuovi strumenti contrattuali.

Accanto a tale aspetto, rilevanti per il successo di uno strumento contrattuale sono i vantaggi, non solo economici, ad esso connessi.

Nel caso dell'apprendistato, sono spesso ricordati i vantaggi collegati agli aspetti economici e normativi, in particolare, per il datore di lavoro. Con riferimento al contratto in apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratori in mobilità, naturale sarà la comparazione dei vantaggi collegati all'assunzione dei lavoratori in mobilità mediante altre tipologie contrattuali.

È noto come i lavoratori in mobilità siano abitualmente assunti con contratto a tempo determinato, successivamente trasformato in contratto a tempo indeterminato, poiché in tal modo i datori di lavoro si garantiscono lo sgravio contributivo per 23 mesi, invece che per i 18 mesi riconosciuti in caso di assunzione a tempo indeterminato. La preferenza per l'assunzione a tempo determinato è inoltre legata alla possibilità del datore di lavoro di verificare la persona e le capacità del lavoratore per un periodo temporale significativo e decidere, solo in un secondo momento, la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

In caso di assunzione con contratto di apprendistato, il costo del lavoro collegato al trattamento economico è tendenzialmente inferiore rispetto a quello di un contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato,

⁽¹⁵⁾ Cfr. circ. Inps n. 67/2011.

data la possibilità del sottoinquadramento o della percentualizzazione della retribuzione.

Tuttavia, il contratto di apprendistato per la qualificazione o riqualificazione di lavoratori in mobilità non può essere valutato esclusivamente o prioritariamente da un punto di vista economico. Occorre comprendere, valorizzare e non sottovalutare i vantaggi connessi al suo profilo caratterizzante ovvero la formazione e la qualificazione professionale del lavoratore. Tale profilo consente al datore di lavoro di inserire un lavoratore con esperienza lavorativa, ma contemporaneamente di fargli acquisire nuove competenze e capacità necessarie a rispondere alle proprie esigenze aziendali.

L'apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità – Riassunto. *L'A. ripercorre la disciplina legislativa del contratto di apprendistato applicato ai lavoratori in mobilità, una novità introdotta dal d.lgs. n. 167/2011 (Testo Unico dell'apprendistato). Viene descritta la disciplina contenuta nel testo di legge, evidenziandone le peculiarità rispetto a quella generale dell'apprendistato (requisiti soggettivi, incentivi economici, recesso) e coordinandola con la normativa di riferimento in tema di mobilità.*

Apprenticeship schemes to retrain redundant workers (Article in Italian) – Summary. *This paper describes the provisions introduced by Legislative Decree No. 167/2011 (consolidating legislation on apprenticeships) that regulate apprenticeship contracts for redundant workers. The paper examines the innovative measures in this legislation, comparing them with more general rules on apprenticeship schemes (individual requirements, incentives, dismissals) and with the related unemployment legislation.*