

L'APPRENDISTATO

D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167

Istituto centrale

- Se il contratto di lavoro a tempo indeterminato è il modello dominante di impiego
- L'apprendistato è la modalità prevalente di accesso dei giovani nel mercato del lavoro

La legge Biagi

(artt. 47-53 d.lgs. 276/2003)

- Articolato sistema di fonti **incrocia competenze di Stato, Regioni e c. coll.** → massiccia serie di interventi della Corte cost. sul riparto di competenze ex art. 117 Cost.
- Mancata abrogazione di larga parte della disciplina previgente
- Inoperatività dell'apprendistato del I tipo (per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione) per mancata attuazione della legge Moratti n. 55/03
- Situazione di stallo...

Il protocollo del luglio 2007 e la l. 247/07

- Delega al Governo per il riordino della normativa nei 12 mesi successivi
- Obiettivo → **uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale** attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali
- Principi per l'esercizio della delega: a) rafforzare ruolo c. coll.; b) individuare standards nazionali di qualità della formazione; c) individuare meccanismi per l'attuazione uniforme e immediata sul territorio nazionale della disciplina dell'apprendistato professionalizzante; d) misure per garantire il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato

La “proroga” della delega e l’approvazione del Testo Unico

167/2011

- Il 27 ottobre 2010 si raggiunge l’intesa tra Governo, Regioni e Province autonome e parti sociali
- Art. 46, comma 1 del collegato lavoro (l. 4 novembre 2010, n. 183) differisce di 24 mesi il termine per l’esercizio della delega.
- Il d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 conclude l’iter normativo e consacra l’apprendistato come “contratto di lavoro **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani” (art. 1) [salvo attività stagionali: art. 4⁵]

Tempo indeterminato e recesso

- → conferma dottrina e giurisprudenza sul carattere a tempo indeterminato del contratto che ha invece un periodo interno di formazione di durata limitata
- → il recesso è legittimo solo per gc e gms o gmo (Corte cost. 169/1973: illegittimo l'art. 10 l. 604/66 per non inclusione apprendisti tra i destinatari della normativa)
- possibile disdetta al termine del percorso formativo

Ritorno della finalità occupazionale

- La legge Biagi aveva voluto escluderla, dedicando l'apprendistato alla sola finalità formativa e riservando al *contratto di inserimento* il ruolo di strumento occupazionale
- Il TU 167/2011 supera il timore che l'istituto possa essere utilizzato fraudolentemente come strumento di abbattimento del costo del lavoro attraverso l'introduzione di vincoli e controlli e l'affidamento della disciplina alla c. coll.

Tipologie di apprendistato

- 1) *Per la qualifica e per il diploma professionale*
- 2) *Professionalizzante o contratto di mestiere*
- 3) *Di alta formazione e ricerca*

+

- 4) A termine nelle attività stagionali (art. 4⁵)
- 5) In somministrazione (art. 2, comma 1 lett. e, e comma 3)
- 6) Per la qualificazione professionale dei lavoratori in mobilità (art. 7⁴)
- 7) Per attività di praticantato finalizzata all'accesso alle professioni ordinistiche (art. 5¹)
- 8) Nelle PPAA (artt. 4¹ e 5¹)

Ruolo centrale della c. coll.

- Eccessiva frammentarietà della disciplina del 2003 (ruolo centrale delle Regioni)
- → art. 2 TU: **decisa valorizzazione della c.coll. nazionale** di settore cui è affidata la disciplina dell'istituto nel rispetto dei criteri indicati dallo stesso art. 2, lett. a-m



- Vantaggi → possibilità di creare regole più aderenti alle peculiarità del settore
- Problema → imprescindibilità applicazione ccnl per l'accesso all'istituto → riduce utilizzabilità dell'istituto

“appositi accordi interconfederali”

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale



- Secondo alcuni questo riferimento nell'art. 2¹ “apre” la possibilità di accordi anche a livello territoriale
- Circ. Min. Lav. 29/11 conferma, ma l'accordo interconfederale a livello territoriale “cede” all'eventuale successivo ccnl
- Esclusioni: c.coll. territoriale e aziendale (secondo la dottrina non opera la facoltà di deroga ex art. 8^{2bis} l. 138/11)

Riduzione del peso delle Regioni

- Fissano solo standard generali per le modalità di erogazione della formazione – art. 3, co. 2 lett. c
- Rimessione all'autonomia collettiva di durata e modalità della formazione – art 4, co. 2
- Riduzione formazione pubblica – art. 4, co. 3
- Apprendistato di alta formazione e ricerca attivabile anche sulla sola base di convenzioni tra datore e istituti di formazione – art. 5, co. 3

I “principi”

- Il TU 167 2011 funziona da questo punto di vista come disciplina “quadro”
- L’art. 2 indica i “principi” cui la contrattazione collettiva dovrà attenersi
- In realtà più che “principi” in senso tecnico sono vere e proprie regole direttamente vincolanti

La forma scritta (art. 2, co. 1 lett. a)

- La previsione riguarda:
- A) il contratto
- B) il patto di prova eventualmente previsto
- C) il piano formativo individuale (da definirsi entro 30 gg. dalla stipula del contratto)
- Ma è requisito *ad substantiam* ?

Dalla lettura dell'art. 7, co. 2 si direbbe di no: la violazione, contestata dagli organi di vigilanza, è punita con **sanzione amministrativa pecuniaria** (Circ. 29/11 conferma anche per il difetto assoluto di forma)

Inoltre è possibile la regolarizzazione ex art. 13² dlgs 124/04

Forma scritta (circ. Min. lav. 29/11)

- La circ. 29/11 del Ministero chiarisce anche che l'obbligo di forma scritta non può considerarsi assolto con la consegna al lavoratore della comunicazione di inizio rapporto (al centro per l'impiego ex art. 40², d.l. 112/08)
- **È necessaria la consegna al lavoratore del contratto di lavoro**
- Se mancasse anche l'informativa al centro per l'impiego si ricadrebbe in ipotesi di **lavoro nero** (circ. 38/10) con **impossibilità di regolarizzare l'apprendistato**

Piano formativo individuale

- Programma personalizzato che
 - A) illustra tappe e modalità di svolgimento del percorso
 - B) indica la ripartizione fra formazione aziendale ed extra-aziendale
- Il TU 167 ha sostituito la previsione della L. Biagi di necessaria allegazione al contratto con la possibilità che sia definito **entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto**

Parere preventivo di conformità

- **Min. Lav. Risposta a interpello 16/12:** la c.coll. può demandare all'ente bilaterale il rilascio di un parere preventivo di conformità, ma questo non è condizione di validità del contratto (salvo previsione regionale per app. I tipo), bensì
- Elemento valutativo per il personale ispettivo nel giudizio sul corretto adempimento dell'obbligo formativo
- Eventuali modifiche o integrazioni richieste dall'ente bilaterale al piano formativo vanno recepite nel provvedimento adottato ex art. 7, co. 1 TU

La durata (art. 2, co. 1 lett. a *bis*)

- La l. Fornero ha inserito nel comma 1 dell'art. 2 TU una lett. a *bis* → il contratto di apprendistato ha durata minima non inferiore a 6 mesi
- Salva solo l'ipotesi dell'apprendistato a tempo determinato ex art. 4, co. 5
- Obiettivo: salvaguardia della reale funzione formativa consentendo l'attuazione del piano formativo

La retribuzione (art. 2, co. 1 lett. b)

- Divieto di retribuzione a cottimo
- Obiettivo: salvaguardare la reale possibilità di apprendimento per il lavoratore ed evitare discriminazioni per l'apprendista



- Min lav risposta a interpello 13/07: ciò che viola il divieto è esclusivamente la correlazione della retribuzione a un **risultato individuale** → legittima la clausola di “utile di cottimo” riconosciuto *in modo fisso a tutti gli addetti alle stesse lavorazioni*

L'inquadramento (art. 2, co. 1 lett. c)

- Nel presupposto che l'apprendista, essendo in formazione, produca meno, la norma prevede due sistemi
- A) sottoinquadramento fino a 2 livelli rispetto a quello “di destinazione”
- B) “percentualizzazione” della retribuzione in correlazione all'anzianità di servizio
- Così il TU risolve il problema dell'alternatività o cumulatività dei due criteri nel senso della prima
- In precedenza Min lav risposta a interpello 28/07 si era pronunciato in questo senso, ma circ. 27/08 in senso opposto e l'art. 2, co. 155 l. 191/09 demandava a c. coll. la possibilità di prevedere la percentualizzazione

Tutore o referente aziendale (lett. d)

- Compiti:
 - a) Affiancare l'apprendista
 - b) Trasmettergli le competenze necessarie
 - c) Favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne e interne all'azienda
- Requisiti: con l'abrogazione dell'art. 16 l. 196/97 si ritiene cada anche il dm 22/2000 che fissava requisiti di competenza → dubbi sui requisiti richiesti dal TU
- Sanzioni: attenuazione → art. 7²: la violazione delle disposizioni di c. coll. è regolarizzabile con versamento della sanzione pari al minimo edittale

Riconoscimento di qualifica e competenze

(lett. g)

- La qualifica viene riconosciuta ai fini contrattuali
- Le competenze vengono riconosciute ai fini del proseguimento degli studi e nei percorsi di istruzione per gli adulti
- → la lett. f riguarda tutte le forme di apprendistato, anche quello di alta formazione e ricerca
- Registrazione della formazione effettuata nel Libretto formativo del cittadino (d. interm. 10.10.05) → non ancora operativo
- C.coll. indica modalità alternative di registrazione: es. supporti informatici, fogli firma, schede formative allegate ai c.coll. stessi

Proroga (lett. h)

- In caso di **sospensione *involontaria*** del rapporto > 30 gg.
- Secondo quanto previsto dai c. coll.
- Già Cass. 6134/00: la realizzazione delle finalità formative presuppone lo svolgimento *effettivo* dell'attività lavorativa
- INPS mess. n. 6827/10: la **maternità obbligatoria** è sospensione involontaria

Il recesso (lett. l e m)

- Disciplina ordinaria **durante la formazione**: divieto di recedere salvo GC e GM
- → per entrambe le parti: si tutela l'investimento formativo del datore, le dimissioni non sono libere
- Recesso *ad nutum* ex art. 2118 c.c. con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione
- **Durante il preavviso si applica la disciplina dell'apprendistato**
- **Mancato esercizio del recesso** → *il rapporto prosegue come ordinario RDL a tempo indeterminato*

Forme previdenziali (art. 2 co. 2)

- a) Ass. contro infortuni sul lavoro e malattie professionali (nota Inail 8082/11: copre anche l'attività formativa interna ed esterna all'azienda)
- b) Ass. contro le malattie (circ. Inps 43/07: stessi obblighi di comunicazione e certificazione validi per tutti i lavoratori)
- c) Ass. contro l'invalidità e la vecchiaia (circ. Inps 18/05)
- d) Maternità (art. 2 TU 151/01 e mess. Inps 6827/10)
- e) Assegno familiare (circ. Inps 41/06 favorevole)

Legge Fornero

- TAR Lazio, Roma 8138/05 e Circ. Inps 107/06 riconoscono cigs ai CFL
- Min lav risposta 32/07 esclude l'estensione agli apprendisti
- Art. 19 d.l. 185/08 ammortizzatori sociali in deroga estesi agli apprendisti
- e-bis) Ass. sociale per l'impiego (ASpI) con contribuzione aggiuntiva a carico del datore dal 1.1.2013 pari a 1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- + a carico del datore il contributo ex art. 2³² l. 92/12: versa all'Inps il 50% del trattamento mensile ASpI per ogni 12 mesi di anzianità negli ultimi 3 anni (disincentivo)

Limiti numerici dopo la L. Fornero

- A) imprese con 10 o + dipendenti:
rapporto di 3 a 2 nell'intero complesso produttivo
- B) imprese con – di 10 dipendenti:
rapporto di 1 a 1 nell'unità produttiva
- C) imprese senza dipendenti specializzati: max 3 apprendisti

Vincoli di stabilizzazione

- Condizione per assumere nuovi apprendisti è la conferma in servizio di almeno il 50% degli apprendisti in forza nei 36 mesi precedenti
- Periodo transitorio di 3 anni: riduzione al 30%
- La regola non vale per i datori con – di 10 dipendenti
- Esclusioni dal computo: coloro che
 - a) non superano la prova
 - b) si dimettono
 - c) Sono licenziati per GC

Esclusione per i datori con – di 10 dipendenti (art. 2, co. 3ter)

- Questo limite non vale per le eventuali previsioni di c.coll. che impongono clausole di stabilizzazione
- Min lav circ. 18/2012:
 - a) per le imprese di maggiori dimensioni in caso di presenza di una clausola contrattuale prevale la clausola legale
 - b) per le imprese minori la violazione della clausola contrattuale produce l'effetto di trasformare l'apprendistato in normale RDL

Mancato rispetto dei vincoli di stabilizzazione

- Possibile assumere 1 solo apprendista (oltre i confermati)
- Gli altri apprendisti assunti in violazione si considerano a tutti gli effetti lavoratori subordinati a tempo indeterminato fin dalla data di costituzione del rapporto



- Impossibilità di recedere ex art. 2118 c.c. al termine della formazione
- Perdita delle agevolazioni quanto all'inquadramento/retribuzione
- Perdita delle agevolazioni contributive (art. 1, co. 773 l. 296/06)

Agevolazioni contributive

- Già ridotte dall'art. 1 co. 773 l. 296/06: la contribuzione dovuta dai datori di lavoro è rideterminata nel 10 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.
- Con l'art. 22, comma 1 l. 183/11 (legge di stabilità 2012) previsto sgravio contributivo totale per i primi 3 anni
- L. Fornero introduce i contributi visti per ASpl con contribuzione aggiuntiva a carico del datore dal 1.1.2013 pari a 1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- + a carico del datore il contributo ex art. 2³² l. 92/12: versa all'Inps il 50% del trattamento mensile ASpl per ogni 12 mesi di anzianità negli ultimi 3 anni

Durata delle agevolazioni (art. 7⁹)

- I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione
- → necessario completare il periodo di formazione (no benefici in caso di trasformazione anticipata)
- → necessaria prosecuzione del rapporto con la qualifica raggiunta al termine della formazione (Cass. 15055/10)
- Eccezione: lavoratori in mobilità, per i quali vale il regime di cui al comma 4 dell'art. 7 (v. infra)

A. per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3)

- In tutti i settori e anche per assolvere l'obbligo di istruzione
- I soggetti tra 15 e 25 anni (fino al compimento del 25°) [prima solo fino a 18]
- Durata determinata in ragione della qualifica/diploma da conseguire e non può > 3 anni (o 4 in caso di diploma quadriennale regionale)

Regolamentazione profili formativi

- Rimessa alle Regioni
- Previo accordo in Conferenza Stato-Regioni
- Sentite le parti sociali

Nel rispetto di questi principi direttivi:

- a) Definizione della qualifica/diploma professionale ex d.lgs. 226/05
- b) Previsione di un congruo monte ore di formazione esterna o interna adeguato secondo le previsioni del d.lgs. 226/05 (Conferenza Stato-Regioni 15.3.2012: 400 ore annue)
- c) Rinvio ai c.coll. naz., terr. o az. delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati dalle Regioni

A. professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4)

- In tutti i settori per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali → anche P.I.
- Soggetti tra i 18 (17 anni se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni
- Accordi interconfederali e c. coll. stabiliscono durata e modalità della formazione in ragione di
 - a) Età dell'apprendista
 - b) Qualifica da conseguire
- Durata anche minima stabilita da c.coll., ma mai > 3 anni o 5 anni per profili professionali individuati per l'artigianato dalla c. coll. di riferimento

Formazione professionalizzante

Art. 4, co. 3

- Formazione interna sotto la responsabilità dell'azienda → A.I. e c.coll.
- Formazione integrativa pubblica interna o esterna all'azienda per un monte complessivo di 120 ore nel triennio → disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali
- La disciplina deve tenere conto di:
 - a) Età
 - b) Titolo di studio
 - c) Competenze dell'apprendista

Attività stagionali (art. 4⁵)

- Attività stagionali: i ccnl possono prevedere modalità specifiche di svolgimento dell'apprendistato anche a tempo determinato
- Non vale il limite minimo di 6 mesi ex art. 2, co. 1 lett. a bis
- Accordo settore turismo 17.04.2012 → possibilità di articolare l'a. in più stagioni attraverso più rapporti a termine
- Con il limite che l'ultimo rapporto a termine deve avere inizio entro 48 mesi consecutivi dalla prima assunzione
- Diritto di precedenza dell'apprendista assunto a termine per una stagione per la stagione successiva

A. di alta formazione e ricerca (art. 5)

- In tutti i settori, pubblici e privati,
- Soggetti tra i 18 e i 29 anni per
 - a) Attività di ricerca
 - b) Conseguire diploma di istruzione secondaria superiore
 - c) Conseguire titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca
 - d) specializzazione tecnica superiore di cui all'art. 69 l. 144/99
 - e) Praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
 - f) Esperienze professionali

Regolamentazione e durata (art. 5²)

- Rimesse alle Regioni
- Per quanto attiene alla formazione in accordo con
 - a) parti sociali
 - b) Università
 - c) Istituti tecnici e professionali
 - d) Altre istituzioni formative e di ricerca
- In assenza di regolamentazione regionale è possibile l'attivazione in base ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o da loro associazioni con i soggetti elencati sopra

A. per i lavoratori in mobilità (art. 74)

- Finalità di riqualificazione professionale ai fini del ricollocamento
- Si applica senza eccezione la normativa di tutela contro il licenziamento ingiustificato
- Si applica il regime contributivo agevolato ex art. 25, co. 9 l. 223/91 (per i primi 18 mesi = contribuzione per apprendisti)
- Si applica l'incentivo di cui all'art. 8, co. 4 l. 223/91 (contributo mensile = 50% della indennità di mobilità spettante al lavoratore).