

Via A. De Gasperi n° 55
80133 – Napoli

Prot. n° 1472/22

Circolare N° 10 /OTTOBRE 2011

OTTOBRE 2011

A tutti i colleghi(*)

E FU SUBITO "TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO". C'E' UNA NUOVA NORMATIVA PERO' AD EFFETTI DIFFERITI E SIAMO ANCORA LONTANI DAL RILANCIO DELL'ISTITUTO.

La disciplina in materia di apprendistato ha, negli ultimi otto anni, subito ripetutamente modificazioni che, inevitabilmente, hanno ingenerato numerosi dubbi fra gli interpreti e gli operatori del diritto.

Tali dubbi hanno – di fatto – comportato (e continuano a comportare) **un non utilizzo** dell'istituto in commento, al punto che spesso ci siamo chiesti se la evoluzione normativa in *subjecta materia* possa aver addirittura determinato una involuzione dell'istituto.

Eppure tale istituto ha una tradizione storica lunghissima, risalente addirittura al medioevo.

Infatti, l'apprendistato ci riporta ad una delle più antiche forme di lavoro codificate ed in particolare, secondo le testimonianze a noi pervenute attraverso lo studio degli statuti delle corporazioni medievali¹, all'antico rapporto esistente fra allievo e maestro.

Il primo, abbandonata la sua famiglia di origine, viveva in completa simbiosi con il proprio maestro dal quale riceveva oltre che insegnamenti lavorativi anche insegnamenti di vita quotidiana. A fronte di tale attività didattica ed educativa **i familiari dell'allievo corrispondevano al maestro un corrispettivo denominato "retta", mentre nessun compenso era previsto per l'apprendista.** Soltanto dopo svariati anni e con la realizzazione del cosiddetto "*capolavoro*" l'allievo poteva considerare concluso il suo percorso formativo e – divenuto anch'egli maestro – aspirare ad essere titolare di bottega e ripercorrere – al contrario – l'avventura già vissuta in qualità di discente.

Con la fine del Medioevo ebbe inizio un lento e progressivo mutamento della concezione della figura dell'allievo; in particolare, cominciavano ad essere riconosciuti all'allievo anche dei diritti, il più importante fra i quali fu l'attribuzione di un compenso a fronte della – seppur ridotta – attività lavorativa, che – col tempo – assunse la veste di una vera e propria "*retribuzione*".

Prendeva forma il moderno concetto di "apprendistato" di cui alla legge 19/1/1955 N. 25, che per circa un cinquantennio ha regolato il contratto *de quo*, e la (*mai attuata* – almeno nella nostra Regione) normativa di cui agli artt. 47-53 del d.lgs. 276/2003.

Rinviamo alle ns. precedenti circolari sull'argomento di Febbraio 2007, Novembre 2008 e Febbraio 2011 per ogni approfondimento sulle predette discipline.

Il 10 Ottobre scorso un'altra svolta!!!

¹ Le corporazioni medievali dette anche corporazioni delle arti e mestieri erano delle associazioni create, a partire dal [XII secolo](#) in molte città italiane ed europee, per regolamentare e tutelare le attività degli appartenenti ad una stessa categoria professionale

Nella **G.U. n° 236** è stato pubblicato il **decreto legislativo 167 del 14 settembre 2011** che ha riscritto il contratto di apprendistato.

Il nuovo contratto di apprendistato è inquadrato, dalla novella di Ottobre, **nella tipologia di contratti a tempo indeterminato**, anche se ciò non costituisce un vero e proprio elemento di novità, atteso che già con l'interpello n° 79 del 12 Novembre 2009 il Ministero del Lavoro ne aveva sancito la natura di contratto a tempo indeterminato.

Viene, naturalmente, confermata la c.d. "*causa mista*", in considerazione del fatto che **il comma 1 dell'art. 1 del decreto delegato in commento ne sancisce la finalità formativa e di occupazione dei giovani**.

Il comma 2 dell'art. 1 conferma la triplice veste del contratto *de quo* già prevista dalla normativa di attuazione della legge Biagi, prevedendone le seguenti tipologie:

- **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;**
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;**
- **apprendistato di alta formazione e ricerca.**

A dire il vero **il decreto 167 introduce una quarta tipologia di apprendistato rivolto esclusivamente ai lavoratori in mobilità** e finalizzato al conseguimento per tali soggetti della qualificazione o riqualificazione professionale, c.d. "**apprendistato per i lavoratori in mobilità**".

Tale ultima tipologia di apprendistato prescinde, dunque, dall'età anagrafica e si caratterizza per il fatto che **il regime contributivo agevolato** non è quello tipico del contratto di apprendistato ma **quello in vigore per i lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato**, di cui agli articoli 25 comma 9 e art. 8 comma 4 della legge 223/91².

L'articolo 2 del decreto legislativo 167/2011, **nel demandare alla contrattazione di livello nazionale³ ed agli accordi interconfederali la disciplina sul contratto di apprendistato**, fissa i contenuti ed i limiti di detta delega.

Vediamo, nel dettaglio, in cosa consiste tale delega!!!!

Il contratto di apprendistato, di cui alla emananda disciplina contrattuale od interconfederale, dovrà rispettare i seguenti principali principi:

- a) forma scritta;**
- b) divieto di retribuzione a cottimo;**
- c) possibilità di sotto inquadramento (fino a 2 livelli) ovvero di stabilire la retribuzione in maniera percentualmente ridotta;**
- d) presenza del tutor o referente aziendale;**
- e) possibilità, da recepire in sede di contrattazione, di prolungare la durata in presenza di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a 30 giorni;**

² Aliquota contributiva pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per 18 mesi (art. 25 comma 9 legge 223/91) e un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, previa autorizzazione – codice di autorizzazione Inps 5T (art. 8, comma 4, della legge 223/91). Il contratto di apprendistato prevede, invece, per le aziende con meno 10 dipendenti, il pagamento di una aliquota previdenziale crescente, 1,5% per il primo anno, 3% per il secondo anno e 10% dal terzo anno in poi (art. 1 comma 773 della legge 296/2006).

³ Contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro **comparativamente** più rappresentative sul piano nazionale.

- f) **divieto di recesso durante il periodo di formazione, salvo che non ricorra una giusta causa ovvero un giustificato motivo di licenziamento;**
- g) **possibilità di recesso post-formazione, previo preavviso decorrente dalla data di cessazione della formazione, altrimenti il contratto proseguirà come un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato;**
- h) **numero massimo di apprendisti, finanche mediante contratto di somministrazione, non può superare il 100% delle maestranze qualificate presenti in azienda, fermo restando il numero minimo di 3 assunzioni di apprendisti. E' previsto una deroga per le imprese artigiane.**

Quanto all'elemento della **forma scritta** (da intendersi, naturalmente, *ad substantiam*), estesa sia al **contratto** che al **piano formativo individuale** e all'eventuale **patto di prova**, **è necessario soffermarsi sul fatto che l'articolo 2 comma 1 lettera a) prevede**, con un passaggio che potremmo definire *incidentale*, **che il piano formativo individuale debba essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione o dagli enti bilaterali**, di cui all'art. 2 comma 1 lettera h) del d.lgs. 276/2003.

L'utilizzo della congiunzione **anche** lascerebbe intendere che il piano formativo individuale possa essere stabilito secondo forme e modalità **anche** differenti dalla contrattazione nazionale e dagli enti bilaterali. Potendo, per esempio, **essere concordato direttamente fra le parti del contratto**.

Tale nostra interpretazione è in linea con la previsione della formazione che, relativamente al contratto di mestiere (quello che maggiormente ci interesserà), per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali⁴ e specialistiche – art. 4 comma 3 – è affidata, in via esclusiva, alla responsabilità dell'azienda, fermo restando – in ogni caso – l'integrazione, in via assolutamente eventuale e nei limiti delle risorse stanziare, della offerta formativa pubblica (id: Regioni) diretta, però, alla acquisizione delle competenze di base⁵ e trasversali⁶.

Nessuna particolare novità, invece, è stata introdotta in ordine ai precedenti punti b) – divieto di retribuzione a cottimo, c) – possibilità di sotto inquadramento e di riduzione della retribuzione - e d) – presenza del *tutor*.

Tuttavia, **la cogenza di tali principi è assolutamente attutita (*rectius* vanificata) dalla previsione, contenuta nell'art. 7 comma 2, di una sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 600,00, aumentata da € 300,00 a € 1.500,00, in caso di recidiva, da comminare – previa diffida ex art. 13 del d.lgs. 124/2004 – da parte degli ispettori del lavoro e degli enti previdenziali ed assistenziali nel caso di mancata osservanza delle disposizioni contrattuali attuative di tali principi.**

Il decreto 167 traduce in principio la prassi generalmente seguita nell'ambito dei contratti collettivi di prevedere un prolungamento del contratto di apprendistato in presenza di eventi impeditivi della prestazione di natura involontaria, purché di durata superiore a 30 giorni.

Qualche considerazione di carattere tecnico deve essere necessariamente effettuata in ordine alle ipotesi di recesso previste dal decreto delegato fermo restando che stiamo già lavorando all'organizzazione di un Convegno sull'apprendistato che dovrebbe rappresentare un "sequel"

⁴ Per competenze tecnico-professionali si deve intendere il complesso delle conoscenze, abilità e risorse personali specifiche di un contenuto lavorativo, che possono avere una valenza teorico-tecnica o pratico-applicativa

⁵ Per competenze di base si deve intendere il complesso delle conoscenze, abilità e risorse personali non specifiche di un contenuto lavorativo, ma rilevanti per la formazione professionale generale di una persona.

⁶ Per competenze trasversali si deve intendere il complesso delle conoscenze, abilità e risorse personali utili ai fini di un comportamento lavorativo ed organizzativo efficace (trattasi – cioè – delle abilità che devono consentire in ambito lavorativo di poter diagnosticare, affrontare e relazionarsi).

di quello che ci ha visto co- organizzatori il 14 Ottobre scorso nella location del Castel dell'Ovo!!!

In particolare **la risoluzione durante il periodo di formazione, da ricondurre esclusivamente ad una giusta causa ovvero un giustificato motivo, è perfettamente in linea con il contenuto dell'art. 1 comma 1.**

Infatti, **nell'ambito dei contratti a tempo indeterminato il recesso deve necessariamente essere riconducibile ad una giusta causa ovvero un giustificato motivo** (cfr. art. 1 della legge 604/66).

Viceversa, **al termine del periodo di formazione, il recesso potrà essere intimato con il rispetto del preavviso contrattuale, decorrente dal termine della formazione.**

Tale previsione legittima un licenziamento acausale (id: privo di giusta causa o di giustificato motivo) **con il solo obbligo, peraltro monetizzabile, del preavviso (id. art. 2118 c.c.).**

Siffatta interpretazione trova puntuale conferma nella previsione contenuta nell'art. 7 comma 4 in base alla quale nei "contratti di apprendistato per i lavoratori in mobilità" operano - in deroga alle disposizioni generali - le norme in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge 604/66.

Per quanto attiene le diverse tipologie deve evidenziarsi quanto segue.

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionalizzante – Art. 3.

Soggetti beneficiari: Tutti i settori di attività;

Lavoratori interessati: dai 15 anni compiuti fino ai 25;

Finalità: conseguimento della qualifica o diploma professionale, valido anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Durata: massimo 3 anni ovvero 4, se trattasi di acquisire un diploma quadriennale.

Regolamentazione: demandata alle Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, sentite le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Formazione: interna o esterna adeguata al conseguimento della qualifica o diploma professionale con rinvio alla contrattazione, nel rispetto degli standard stabiliti dalle Regioni ovvero Province autonome, per la determinazione della stessa.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – Art. 4.

Soggetti beneficiari: Tutti i settori di attività, pubblici o privati.

Lavoratori interessati: dai 18 ai 29 anni; possibilità di instaurare con i lavoratori di 17 anni se in possesso di un attestato di qualifica in base al d.lgs. 226/2005.

Finalità: conseguimento di una qualifica professionale.

Durata: massimo 3 anni ovvero 5, per le figure dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva.

Regolamentazione: demandata alla contrattazione collettiva nazionale ed agli accordi interconfederali.

Formazione: tecnico-professionale e specialistica (alias formazione on the job) da erogare sotto la responsabilità dell'azienda secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o accordi interconfederali integrata da una (eventuale) offerta formativa pubblica (id: Regioni) per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali **non superiore a 120 ore per la durata del triennio.**

Particolarità: per le attività stagionali possibilità da parte della contrattazione collettiva nazionale di prevedere delle forme di apprendistato a tempo determinato.

Apprendistato di alta formazione e ricerca – Art. 5.

Soggetti beneficiari: Tutti i settori di attività, pubblici o privati.

Lavoratori interessati: dai 18 ai 29 anni; possibilità di instaurare con i lavoratori di 17 anni se in possesso di un attestato di qualifica in base al d.lgs. 226/2005.

Finalità: conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca **nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche** o per esperienze professionali.

Durata: da stabilire

Regolamentazione: demandata alle Regioni di concerto con la contrattazione collettiva nazionale, le Università, gli Istituti tecnici professionali e le altre istituzioni formative.

Formazione: da stabilire

Particolarità: in assenza di una normativa sarà possibile per il singolo datore di lavoro stipulare una apposita convenzione con i soggetti abilitati alla regolamentazione.

Per quanto attiene l'aspetto della formazione, **tallone di Achille** e deterrente storico del contratto di apprendistato, **l'articolo 7 comma 1 del decreto legislativo 167 prevede un notevole affievolimento delle draconiane sanzioni comminabili in difetto.**

Infatti, **il datore di lavoro che non abbia, per sua esclusiva responsabilità, adempiuto agli obblighi di formazione dovrà corrispondere la differenza fra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100% con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omissione contributiva.**

Tuttavia, **tale sanzione dovrà essere irrogata al datore di lavoro soltanto laddove la mancata formazione abbia effettivamente impedito il raggiungimento delle finalità di cui alle varie tipologie contrattuali e nel caso in cui lo stesso datore di lavoro, durante il periodo di apprendistato, non abbia ottemperato alla "disposizione" di cui all'art. 14 del d.lgs. 124/2004 che il personale ispettivo del Ministero del Lavoro avrà preventivamente dovuto adottare.**

Per altro verso è da evidenziare che, almeno nell'apprendistato di mestiere, la formazione cosiddetta base e trasversale, che finora aveva destato preoccupazione, assume un rilievo assolutamente marginale ed eventuale (*id*: soltanto in caso di offerta pubblica); infatti, **la nuova disciplina privilegia la formazione *on the job* la cui responsabilità è rimessa, in via esclusiva, al datore di lavoro** ed ha una durata limitata.

Un ultimo aspetto di notevole utilità pratica è rappresentato dalla previsione contenuta all'**art. 7 comma 10 del decreto in questione che statuisce la possibilità per i datori di lavoro, aventi sedi in differenti Regioni, di poter scegliere il percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale** (*id*: tipologie sub artt. 3 e 5) ed **accentrare le comunicazioni di assunzione presso il servizio informatico dove è ubicata la sede legale.**

Le Regioni e la contrattazione collettiva avranno sei mesi di tempo per il recepimento delle suesposte novità fermo restando che – nelle more – è operativa la normativa di cui agli artt. 47-53 del d.lgs. 276/2003 e quella di cui alla legge 25/55.

Tali ultime normative (artt. 47-53 del d.lgs. 276/2003 e legge 25/55), pur essendo già state abrogate, sono applicabili nelle more della emanazione della nuova disciplina di natura contrattuale.

Il nostro auspicio è che presto possa giungersi alla disciplina contrattuale augurandoci che possa essere snella, semplice da osservare tale da favorire concretamente l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Non sappiamo se questo appena descritto rappresenta l'ultimo capitolo del lungo libro sull'apprendistato ovvero soltanto la fine di un paragrafo, sarà – come al solito – il tempo a consegnarci l'*ardua sentenza*.

Quanto agli effetti, si sa e Plinio il Vecchio *docet*, **"la pratica è il miglior insegnante in tutte le cose".**

Per il resto siamo contenti che quanto meno si sia giunti ad un Testo Unico sull'Apprendistato **da noi più volte richiesto ed auspicato.**

La precedente disposizione sull'Apprendistato, inserita nella c.d. Legge Biagi, partiva da un presupposto che le Regioni (aventi, come noto, il dominus costituzionale in tema di "formazione") fossero pronte.

Così, purtroppo, non è stato e mentre Regioni (es. la Campania) erano silenti, altre hanno prodotto normative locali sconfinanti le loro competenze se è vero che, poi, c'è stato, più volte, l'intervento della Consulta a chiarire limiti e competenze.....**ma nel frattempo non si assumevano apprendisti.**

Ora, non resta che sperare nel "buon senso" della contrattazione collettiva od Accordi Interconfederali: **un ulteriore rinvio a prerogative, a scatola chiusa ed in via esclusiva, degli Enti Bilaterali non sarebbe bene accolto dalla Categoria dei Consulenti del Lavoro per ragioni squisitamente ed esclusivamente giuridiche oltre che da quei datori di lavoro non aderenti a nessuna delle Organizzazioni stipulanti il CCNL.**

Non è possibile, allora, insistere!!! L'adesione deve essere atto di libera scelta previa valutazione di opportunità.....ed allora sì!!!!

Ad maiora!!

**Ordine Provinciale
Consulenti del Lavoro di Napoli
il Presidente
F.to Dott. Edmondo Duraccio**

**A.N.C.L. U.P. NAPOLI
il Presidente
F.to Rag. Maurizio Buonocore**

**A.N.C.L. U.P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
il Coordinatore
F.to Dott. Vincenzo Balzano**

**A.N.C.L. U. P. di Napoli
Centro Studi "O. Baroncelli"
Divisione LAVORO "NICOLA NOCERA"
il RESPONSABILE
F.to Dott. Francesco Capaccio**

(*) DOCUMENTO INTERNO RISERVATO ESCLUSIVAMENTE AGLI ISCRITTI ALL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI NAPOLI. E' FATTO DIVIETO, PERTANTO, DI RIPRODUZIONE ANCHE PARZIALE. DIRITTI RISERVATI AGLI AUTORI

ED/FC/