

IN PRIMO PIANO

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: nuovo vigore dell'istituto dopo l'approvazione del Testo Unico.

Iscriviti alla Newsletter

Ogni mese potrai ricevere automaticamente le Newsletter di BLB Studio Legale nella tua casella di posta elettronica. Basterà registrarsi andando nella sezione "news" del nostro sito e seguendo le indicazioni per iscriversi alla newsletter.

Segui BLB su:

 LinkedIn

 Twitter

Il contratto di apprendistato: nuovo vigore dell'istituto dopo l'approvazione del Testo Unico.

Il contratto di apprendistato è storicamente lo strumento cardine predisposto dal nostro legislatore al fine di agevolare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

E' anche il patto giuridico con il quale il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista una retribuzione e gli insegnamenti necessari per conseguire una qualifica professionale.

Introdotta nell'ordinamento nel lontano 1955, riformata nella versione attuale con il D.Lgs. n. 276/2003, l'apprendistato ha sempre trovato difficoltà di applicazione a causa del conflitto di competenza tra Stato e Regioni in materia di contratto di lavoro con percorso formativo, originato a seguito della modifica del titolo V della Carta Costituzionale.

Il quadro normativo risultava estremamente confuso e i datori di lavoro, che intendevano fruire del vantaggioso regime previsto per questa forma contrattuale, erano tenuti a consultare comparativamente la legge regionale, il contratto collettivo, le circolari ministeriali, le delibere di giunta regionale e le pronunce della Corte Costituzionale (con effetti decisamente disincentivanti per la diffusione dell'istituto).

Al fine di ovviare all'*impasse* e permettere una fruizione più agevole del beneficio contrattuale, nella speranza di favorire in tal modo l'occupazione giovanile, il Consiglio dei Ministri ha approvato, il 5 Maggio scorso, lo schema di Decreto Legislativo con il quale viene modificato e a tratti rinnovato l'istituto in esame, con l'obiettivo anche di renderlo il più uniforme possibile su tutto il territorio nazionale. La nuova riforma mantiene inalterate le tre tipologie di contratto.

La prima, "apprendistato per la qualifica professionale", è rivolta ai minori che abbiano compiuto almeno quindici anni. L'obiettivo è quello di far acquisire una qualifica professionale a quanti non hanno ancora un diploma e l'esperienza resa in tale ottica assume valore anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi scolastici. In questo caso le attività volte alla formazione del lavoratore sono stabilite d'intesa con il Ministero del Lavoro, il Ministero dell'Istruzione e la Regione. Il percorso formativo ha una durata massima di 3 anni.

La seconda e più rilevante tipologia, il cd. "apprendistato professionalizzante" o "contratto di mestiere", è invece rivolto ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, ma è applicabile anche ai diciassettenni già in possesso di una qualifica professionale. In questo caso il percorso di formazione ha una durata massima di 6 anni ed è svolto all'interno dell'azienda secondo le regole stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento integrate con l'offerta formativa promossa dalla Regione (per un totale di 40 ore per il primo anno e 25 ore per il secondo).

La terza e ultima tipologia, infine, è rappresentata dal cd. "contratto di alta professionalità" o di "alta formazione e apprendistato per la qualifica professionale", che si rivolge a soggetti che svolgono un percorso di studi universitari, un master, un dottorato di ricerca, nonché per il praticantato ai fini dell'accesso alle professioni ordinarie o per esperienze professionali. In questo ultimo schema la formazione si svolge secondo le regole stabilite dalla Regione oppure, nel caso in cui manchino



dette regole, secondo intese raggiunte tra datori di lavoro e le università o altre istituzioni formative.

La novità assoluta del disegno di legge in esame è la definizione dell'apprendistato definito quale contratto a tempo indeterminato.

Con tale decisione il legislatore intende elidere dall'apprendistato l'elemento caratteristico della precarietà.

In questo caso non è previsto alcun termine di scadenza per il contratto di lavoro, anche se il datore al termine del periodo di formazione può scegliere se continuare (nella classica forma indeterminata) o recedere, senza necessità, in tale ultima evenienza di fornire alcuna motivazione.

L'imprenditore usufruisce, come riferito, di alcuni obiettivi vantaggi nella gestione economica del rapporto. Come quello di poter inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, con sensibile risparmio anche in materia previdenziale.

Ovviamente aspre sono le sanzioni previste per quegli imprenditori che utilizzassero in modo fraudolento le potenzialità dell'istituto apprendistato in tema di agevolazioni retributive e contributive omettendo di fare la propria parte nello svolgimento della dovuta attività di formazione.

In questo caso il datore sarà tenuto a restituire all'ente previdenziale il doppio dei contributi risparmiati con l'applicazione del contratto di apprendistato, con la possibilità per il prestatore di chiedere la trasformazione di questo tipo di contratto in quello di lavoro subordinato ordinario.

Nel caso in cui l'attività formativa potesse essere recuperata, prima di applicare la sanzione, si prevede la possibilità per l'imprenditore, mediante apposito provvedimento, di procedere alla formazione non svolta nel periodo a cui era tenuto a farlo. Al contrario, nel caso in cui il datore di lavoro abbia provveduto alla predisposizione di una attività formativa viziata, poiché svolta in violazione dei criteri determinati dai contratti collettivi di categoria, sarà tenuto a pagare una sanzione amministrativa che varia tra i 100 ed i 600 Euro.

In tema di formazione svolta all'interno dell'impresa deve essere segnalata una interessante recente pronuncia della Corte Costituzionale.

Nel sistema antecedente alla nuova disciplina prevista dal disegno di riforma, vigeva l'art. 23 del D.L. 112/2008, con il quale il legislatore aveva sostanzialmente spogliato gli enti regionali della competenza in materia formativa per demandarla integralmente ai contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.

Tentando, con tale strategia, così, di risolvere l'annoso fenomeno costituito dall'inerzia dell'ente territoriale nella predisposizione e attivazione dei percorsi formativi.

Avverso questa norma, le Regioni Emilia Romagna, Veneto, Liguria, Toscana, Basilicata, Piemonte, Marche, Puglia e Lazio sollevavano una questione di legittimità costituzionale, per violazione degli artt. 117 e 120 Cost., definitasi con la citata pronuncia, n. 176 del 14 maggio 2010, di incostituzionalità dell'art. 23 comma 2, nella parte in cui esclude la partecipazione delle Regioni alla formazione demandandola esclusivamente alla contrattazione collettiva. A parere della S.C., infatti, la norma contestata era lesiva delle competenze delle Regioni, e trascurava il profilo di necessaria e stretta interrelazione che deve sussistere, nelle intenzioni del legislatore, tra formazione interna ed esterna all'azienda. Le attività formative offerte dall'ente territoriale, infatti, non solo hanno un carattere parallelo con quella prevista dai contratti collettivi (non escludendosi a vicenda, ma ha anche un ruolo di stimolo e di controllo della corretta applicazione dello strumento contrattuale).

L'interpretazione resa dalla Corte è stata recepita nel disegno di legge che prelude al Testo Unico di settore.

Nonostante il nuovo progetto di riforma abbia l'obiettivo di snellire la disciplina, l'apprendistato resta un istituto di qualche complessità, così' come non è semplice definire la linea di demarcazione e rischio (per le imprese) riscontrabile tra questo schema contrattuale e la eventuale riconducibilità, in fase processuale, di determinate tipologie esecutive devianti, nel generale istituto del contratto di lavoro a tempo indeterminato (senza agevolazioni e libera recedibilità).

Per questo motivo deve essere posta massima attenzione al momento genetico del rapporto, alla predisposizione dello schema contrattuale, alla osservazione e monitoraggio del percorso formativo.

In quest'ottica BLB Studio Legale, con il proprio Team Labour di Milano e Roma, offre consulenza specialistica finalizzata all'utilizzo più vantaggioso e sicuro dello strumento normativo.

*Avv. Alberto Stocco
Dott.ssa Raffaella Ludovisi*

**Per eventuali approfondimenti:
BLB Studio Legale
+39.02.36.51.55.80
+39.06.35.40.16.37**