

## **IL NUOVO APPRENDISTATO E L'OBIETTIVO DEL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE GIOVANILE**

(le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

Con il varo definitivo (Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2011) del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167, attuativo della delega contenuta nell'art. 1, comma 30, della legge n. 247/2007 e ribadita dall'art. 46 della legge n. 183/2010 ed al termine di un percorso che ha visto coinvolte, a vario titolo, sia le parti sociali, che le Regioni che, infine, le Commissioni Parlamentari, si è, forse, giunti, a mettere un punto fermo nella revisione del contratto di apprendistato, dopo un periodo molto lungo e litigioso che ha provocato diatribe tra gli attori istituzionali, interventi della Corte Costituzionale con le sentenze n. 50/2005 e n. 176/2010, su un testo originario che, cercando di contemperare i diversi "poteri", aveva sostanzialmente "ingessato" questa tipologia contrattuale formativa: e tutto ciò accadeva mentre si parlava di dati preoccupanti per l'occupazione giovanile. Tutti hanno convenuto, senza particolari divisioni (fa eccezione il solo parere negativo espresso dalle associazioni datoriali del commercio che pure rappresentano una "magna pars", relativo allo "scollamento temporale" tra la durata massima prevista in generale in tre anni per il periodo formativo, e l'artigianato ove essa è di cinque anni), sui punti qualificanti del nuovo assetto giuridico, sul fatto che per la prima volta, cercando di superare gli ostacoli precedenti, si tende a coniugare la qualità con le occasioni effettive, che la regolamentazione dell'istituto è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale la quale ha ben presente le specifiche peculiarità dei vari settori, che prende "più sostanza" l'apprendistato per l'alta formazione anche per i ricercatori i "dottorandi" ed i "praticanti" degli studi professionali, che la tipologia contrattuale è estesa anche al settore pubblico (anche se qui ci sarà da fare i conti con l'attuale stato di crisi delle finanze statali e locali) e che, in una logica di ricollocazione del personale, può trovare applicazione anche nei confronti dei lavoratori in mobilità.

### **I tirocini dopo l'art. 11 della legge n. 148/2011**

L'obiettivo, non nascosto, dell'Esecutivo è quello di fare dell'apprendistato, nelle sue varie forme, il contratto di ingresso "principe" dei giovani nel mondo del lavoro: in tale ottica va esaminata anche la riforma dei tirocini formativi e di orientamento i quali, in passato, attraverso un uso, il più delle volte, non conforme al dettato legislativo, sono stati lo strumento che, attraverso false esperienze lavorative, hanno, di fatto, concorso alla sfruttamento "non formativo" dei giovani ( peraltro, nei vari testi normativi non è posto alcun limite massimo di età, cosa comprensibile alla luce della previsione riferita al reinserimento lavorativo dei lavoratori espulsi dai processi produttivi, disoccupati od inoccupati).

Il nuovo articolato (basti vedere la relazione tecnica di accompagnamento al provvedimento) prende le mosse dall'accordo del 27 ottobre 2010 che ha visto coinvolte sia le Regioni che le parti sociali ed interviene su un quadro operativo che vede stipulati nel nostro Paese circa 400.000 tirocini l'anno, con una forte prevalenza (circa il 68% ) dei soggetti di età compresa tra i 25 ed i 30 anni, con circa il 44% in possesso di una laurea specialistica. Indubbiamente, lo scopo principale perseguito dalla normativa sui tirocini è quello di permettere ai giovani di fare esperienza, di farsi conoscere, di farsi apprezzare, di implementare il proprio bagaglio di competenze: tutto questo non appare assolutamente coerente con un istituto utilizzato, soltanto come mero "sistema" di abbattimento dei costi del lavoro, con un "mascheramento" della

subordinazione che va combattuta e che la circolare n. 24 del 12 settembre 2011 del Ministero del Lavoro, sulla quale ci si soffermerà più diffusamente in avanti ribadisce senza ombra di dubbio.

Ora, con l'art. 11 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138 (e la norma è in vigore dal 13 agosto), convertito, con modificazioni, nella legge 14 settembre 2011, n. 148, si afferma che i tirocini formativi e di orientamento possono essere promossi unicamente da soggetti in possesso di specifici requisiti fissati dalle normative regionali (o delle province autonome), in piena ottemperanza al dettato Costituzionale ed alla sentenza della Corte n. 50/2005 (in mancanza delle specifiche regolamentazioni trovano applicazione, da subito, per quanto compatibili, sia l'art. 18 della legge n. 196/1997 che il DM 12 maggio 1998). E', ad esempio, il caso richiamato previsto dall'art. 2 del DM per il quale i tirocini non possono essere promossi da istituzioni formative private, fatta salva l'ipotesi che siano senza fini di lucro e, in ogni caso, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione sulla quale insistono territorialmente. Sul punto è anche intervenuto, velocemente, il Ministero del Lavoro rispondendo con l'interpello n. 36 del 21 settembre 2011 ad un quesito dell'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro: nella risposta si sottolinea come, in virtù di quanto stabilito dall'art. 2, comma 1, lettera b), del D.L.vo n. 276/2003, tutti i soggetti autorizzati all'attività di intermediazione (tra cui la Fondazione Nazionale dei Consulenti del Lavoro) possano promuovere tirocini finalizzati all'occupazione, a prescindere da eventuali ulteriori accreditamenti in ambito regionale, secondo le varie disposizioni emanate "in loco", con la sola eccezione dei tirocini "curriculari". Su tutti i soggetti promotori di tirocini incombe l'obbligo del versamento all'INAIL del premio a "copertura" degli eventuali infortuni sul lavoro, intendendo che l'assicurazione "copre" anche le eventuali attività svolte dal tirocinante al di fuori della sede aziendale, purchè la stesse rientrino nel progetto normativo allegato alla convenzione di "stage": tale concetto è stato ribadito dall'INAIL con la nota n. 6295 del 23 settembre 2011, sulla base della previsione contenuta nell'art. 3, comma 1, del DM n. 142/1998 che, tra l'altro, preveder anche la copertura assicurativa per la responsabilità civile conto terzi. Il premio INAIL deve essere calcolato sulla base della retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita vigente, rapportato al tasso corrispondente alla voce di tariffa 0611 del DM 12 dicembre 2000: il computo dello stesso deve avere quale parametro di riferimento la gestione tariffaria nella quale è inquadrato il soggetto che promuove l'attività di tirocinio (ad esempio, nei settori industriali, artigiano, terziario o nelle altre attività, rispettivamente, il 9, il 5, il 6 e 11, per mille).

La circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 12 settembre 2011, sottolineando che è esclusiva competenza dello Stato stabilire i livelli minimi essenziali, ha tenuto ad affermare, preliminarmente, che non rientrano nel campo di applicazione del D.L. n. 138/2011 i "tirocini di c.d. reinserimento/inserimento al lavoro" in favore dei disoccupati, degli inoccupati e dei lavoratori, la cui regolamentazione è di esclusiva competenza delle regioni, ferma restando la durata massima di sei mesi, prevista dall'art. 7, comma 1, lettera b), del DM n. 142/1998: tale interpretazione, intervenuta con un chiarimento normativo, sembra esser stata effettuata per chiarire una questione, supportata del puro dettato letterale dell'art. 11, che sembrava prospettare alcune criticità operative.

In carenza di regolamentazione regionale, si ritiene che le Province possano attivare tali tirocini, atteso che, come espressamente previsto dal comma 2 dell'art. 11, trovano applicazione sia l'art. 18 della legge n. 196/1997 che il DM n. 142/1998: tale tesi è confermata, a livello ministeriale, da una FAQ presente sul sito del Ministero del Lavoro. Per completezza di informazione si ricorda come le definizioni di "inoccupati" e di "disoccupati" siano già, da tempo, presenti nel nostro ordinamento (basti pensare, ad esempio, al D.L.vo n. 297/2002, correttivo del D.L.vo n. 181/2000 relativo ai servizi per l'impiego): per i primi ci si riferisce a chi,

pur avendo fornito la propria disponibilità al centro per l'impiego, non ha mai lavorato, per i secondi a chi, pur avendo già avuto esperienze lavorative, si trova senza lavoro (sia come ex dipendente che come ex lavoratore autonomo).

I tirocini nella forma "non curriculare" debbono riguardare soltanto i neo diplomati o i neo laureati e debbono essere promossi entro i dodici mesi successivi al conseguimento del titolo di studio e non possono svilupparsi per un periodo superiore a sei mesi, comprensivo delle proroghe: essi "sono espressamente finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità dei giovani nella delicata fase di transizione dalla scuola al lavoro mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro". Quindi, spazio per i soggetti con diploma di scuola superiore, o con diploma professionale, o con laurea breve, o con laurea normale.

La disposizione, tuttavia, non riguarda i tirocini promossi in favore dei soggetti che sono "ai margini" del mondo del lavoro: i disabili, gli invalidi fisici e quelli psichici e sensoriali, per i quali resta in vigore la disciplina specifica prevista dall'art. 11, comma 2, della legge n. 68/1999, i tossico dipendenti, i soggetti in trattamento psichiatrico, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione ed i soggetti appartenenti a categorie svantaggiate destinatari di specifiche iniziative di inserimento o reinserimento promosse dal Dicastero del Welfare, dalle Regioni e dalle Province, secondo un indirizzo ministeriale contenuto nell'interpello n. 7 del 2 aprile 2010. La disposizione esclude dal nuovo dettato normativo anche i tirocini formativi e di orientamento "curricolari": si tratta di quelli inseriti in un programma di alternanza scuola – lavoro o negli istituti professionali o Universitari (propedeutici al rilascio di titoli accademici o per l'elaborazione di una tesi di laurea), per i quali, è bene ricordarlo, la nota del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2007 escludeva l'obbligo della comunicazione anticipata al centro per l'impiego, prevista dall'art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006: ad avviso della nota del Ministero del Lavoro, tra i soggetti che possono essere ritenuti inseribili in un tirocinio "curricolare" ci sono anche coloro che frequentano corsi di "master" o di dottorato, purchè siano promossi dalle Università e svolti all'interno del periodo di frequenza, anche se non direttamente correlati al riconoscimento di crediti formativi. In sostanza, ciò che conta non è la finalità diretta a favorire un inserimento nel mondo del lavoro, ma quella di affinare un processo di formazione e di apprendimento.

Per completezza di informazione va precisato che, in assenza di diversi limiti previsti dalla regolamentazione regionale, valgono quelli previsti dall'art. 1 del DM n. 142/1998 (uno fino a cinque dipendenti, due contemporaneamente fino a diciannove dipendenti, il 10% contemporaneamente oltre le venti unità, con arrotondamento per eccesso o per difetto, a seconda che la percentuale sia superiore, o pari od inferiore alla metà). E' appena il caso di precisare che le disposizioni specifiche previste dall'art. 27, lettera f) e dall'art. 39 – bis del D.L.vo n. 286/1998 e dall'art. 40 del regolamento di attuazione contenuto nel DPR n. 394/1999 per i lavoratori stranieri restano pienamente in vigore, essendo disciplinate da una norma di carattere speciale.

La circolare n. 24 si pone anche il problema dei tirocini in corso alla data del 13 agosto 2011 (siano essi stati attivati o "formalmente approvati") qui si afferma che agli stessi è applicabile, fino alla scadenza, la vecchia normativa, ad eccezione delle proroghe per le quali occorre far riferimento al nuovo dettato. Il problema della c.d. "attivazione", rispetto alla quale opera il discrimine del 13 agosto, fa sì che i tirocini per i quali l'istruttoria autorizzatoria dei servizi per l'impiego della Provincia sia terminata prima di questa data ed i tirocini non abbiano i requisiti previsti dall'art. 11, possano essere ritenuti validi e formalmente esperibili,

sulla base di una documentazione che attesti la conclusione dell'istruttoria e l'individuazione dei soggetti destinatari.

La nuova disciplina sui tirocini non trova applicazione nei confronti dei cittadini extra comunitari presenti sul nostro territorio come richiedenti asilo o in quanto titolari di una protezione internazionale (ad esempio, perché rifugiati o per motivi umanitari): la circolare n. 24 lo esclude espressamente e, d'altra parte, tale disposizione non si applica anche alle ipotesi previste dall'art. 27, lettera f), del D.L.vo n. 286/1998 e dall'art. 40, comma 9, del regolamento di attuazione contenuto nel DPR n. 394/1999. Qui, infatti, si tratta di situazione riferite a lavoratori extra comunitari del tutto particolari (e con una loro disciplina autorizzatoria specifica in capo allo Sportello Unico per l'Immigrazione ubicato presso ogni Prefettura – UTG), ove il nulla –osta è rilasciato in favore di soggetti che debbono effettuare, in un ambito temporale predeterminato, formazione professionale o addestramento presso datori di lavoro italiani. L'art. 40, comma 9 del DPR n. 394/1999 distingue specificatamente due ipotesi: quella relativa all'attività nell'ambito di un rapporto di tirocinio funzionale al completamento di un percorso di formazione professionale per il quale non è richiesto il nulla osta al lavoro (ma il progetto formativo deve essere "validato" dalla Regione) ed il visto d'ingresso è rilasciato per motivi di studio o formazione e quella per attività di addestramento sulla base di un provvedimento di trasferimento temporaneo o distacco con provvedimento di nulla osta rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione in favore dell'impresa presso la quale si svolgerà l'attività lavorativa a finalità formativa (anche in questo caso è necessario un progetto formativo con l'indicazione della durata dell'addestramento), approvato dalla Regione.

Anche i periodi di praticantato richiesti dagli ordini professionali e disciplinati dai singoli regolamenti non rientrano nella previsione dell'art. 11. La nota del Ministero del Lavoro ricorda come l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 138 (ora, legge n. 148/2011) stabilisca i principi che dovranno essere recepiti dagli ordinamenti professionali entro il 12 agosto 2012. Va ricordato come il Legislatore parli, sul punto, di compenso equo di natura indennitaria, commisurato al concreto apporto del praticante per un periodo non superiore ad un massimo di tre anni.

Resta fuori dalla normativa sui tirocini appena descritta anche il c.d. "contratto di tirocinio" previsto per il lavoro marittimo dall'art. 327 del codice della navigazione il quale è disciplinato dalla contrattazione collettiva e che, in un certo senso, è assimilabile al contratto di apprendistato: infatti, si è in presenza di un vero e proprio contratto di arruolamento, la cui caratteristica principale, all'interno di una prestazione di lavoro subordinato, è lo scambio tra l'addestramento professionale e la retribuzione.

Da ultimo, la circolare n. 24 detta alcune direttive agli organi di vigilanza: direttive finalizzate alla lotta ai tirocini "fasulli" e, come si diceva pocanzi, all'uso distorto dell'istituto che presuppone, in ogni caso, la comunicazione anticipata al centro per l'impiego, prima dell'inizio dello "stage" (con le sole limitazioni previste nella nota del Ministero del Lavoro del 14 febbraio 2007) che può esser effettuata sia dal soggetto ospitante che da quello promotore e l'invio di copia del contratto alla Regione, alla Direzione territoriale del Lavoro ed alla RSA (se esistente). Di qui la necessità, a seguito di un'attenta ricognizione da cui scaturisca la "non conformità", della riqualificazione del rapporto come di natura subordinata "con relativa applicazione delle sanzioni amministrative applicabili (ad esempio, Libro unico del Lavoro, prospetto – paga, dichiarazione di assunzione, ecc.), con il conseguente recupero sia dei contributi previdenziali che dei premi omessi, con una ulteriore precisazione: trattandosi di somme certe e quantificabili, il personale di vigilanza della Direzione territoriale del Lavoro (e soltanto lui, atteso che tale potere non è concesso agli altri organi

addetti al controllo in materia di lavoro) dovrà adottare il provvedimento di diffida accertativa ex art. 12 del D.L.vo n. 124/2004, finalizzato al recupero del credito retributivo maturato, con “acquisizione del valore di accertamento tecnico, con efficacia di titolo esecutivo”, attraverso l’emanazione di un provvedimento del Direttore della Direzione territoriale del Lavoro (tale è il nuovo nome dopo il DPR n. 144/2011), trascorsi i trenta giorni dall’emanazione del provvedimento dell’organo di vigilanza o a seguito del mancato accordo sulla richiesta di conciliazione monocratica avanzata dal datore di lavoro. Si ricorda, per inciso, come nell’ipotesi in cui il disconoscimento del tirocinio venga effettuato da organi di vigilanza diversi dagli ispettori del lavoro, l’istituto della diffida accertativa per crediti patrimoniali non possa essere direttamente attivato: ciò sarà possibile soltanto se al disconoscimento segua una segnalazione della questione all’organo periferico del Ministero del Lavoro o se il lavoratore, muovendosi in maniera del tutto autonoma, lo chieda espressamente a quest’ultimo.

L’esame che segue cercherà di verificare, punto per punto, seguendo l’articolato del Testo Unico, le novità introdotte in materia di apprendistato, correlandole alla normativa esistente e non abrogata, alle interpretazioni amministrative tuttora ritenute conformi al nuovo articolato ed agli orientamenti espressi, nel tempo, dalla Giurisprudenza che, si reputa, conservino la loro validità.

#### **Definizione (art. 1)**

L’art. 1 afferma esplicitamente una cosa che, peraltro, gli operatori del diritto già conoscono: l’apprendistato è un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed all’occupazione dei giovani. Sovente, nella c.d. “vulgata”, si era ritenuto che il contratto di apprendistato fosse un contratto a termine, sia pure “sui generis”, ma ciò non aveva mai trovato alcun riscontro normativo: anzi, l’art. 10, comma 1, del D.L.vo n. 368/2001 che contiene la disciplina legale del contratto a termine escludeva espressamente dal proprio campo di applicazione i rapporti di apprendistato. Del resto, come sottolineato dallo stesso Ministero del Lavoro, con l’interpello n. 79 del 12 novembre 2009, dalla definizione contenuta nell’art. 2, comma 1, della legge n. 25/1955, non appare alcuna motivazione “a contrariis”, nel senso che, fornendo la definizione di apprendistato si afferma che si tratta di “uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l’imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all’apprendista assunto alle sue dipendenze, l’insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l’opera nell’impresa medesima”. L’apprendistato, rispetto all’ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha soltanto una sua specifica peculiarità giuridica che si sostanzia in:

- a) Un ordinario rapporto di lavoro caratterizzato dalla sinallagmaticità delle prestazioni (lavoro, retribuzione e formazione), secondo uno schema legislativo che è passato indenne nelle novità legislative che hanno caratterizzato l’istituto in quasi sessanta anni di vita (a partire dalla legge del 1955);
- b) Un periodo di apprendimento finalizzato a far acquisire al giovane le capacità e le conoscenze utili per il conseguimento di una qualifica professionale o di una ulteriore qualificazione, secondo la definizione adoperata dall’art. 49 del D.L.vo n. 276/2003.

Il rapporto di apprendistato presenta, in ogni caso, alcune specificità relative alla possibilità che il rapporto possa essere risolto alla scadenza del periodo formativo. Il nuovo testo (art. 2, lettera m) nulla ha innovato

rispetto al passato, nel senso che le parti possono liberamente recedere dal contratto alla scadenza del periodo di formazione esercitando la facoltà nel rispetto della previsione contenuta nell'art. 2118 c.c. che disciplina, in via generale, il periodo di preavviso: ovviamente, l'esercizio del diritto, che si configura come una sorta di recesso "ad nutum" di natura unilaterale e ricettizia, può trovare dei limiti nella contrattazione collettiva, (qualora vengano estese dalla stessa alcune disposizioni specifiche contenute nella legge n. 604/1966) o nell'impianto normativo che tutela, ad esempio, le lavoratrici madri o quelle in gravidanza. Va, peraltro, ricordato come la Corte Costituzionale con la sentenza n. 169 del 28 novembre 1973 abbia ritenuto applicabile, riformando l'art. 10 della legge n. 604/1966, la normativa di tutela sui licenziamenti individuali prevista, in via generale, per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Tale decisione è susseguente a quella del 1970, la n. 14, con la quale la Consulta dichiarò una prima parziale illegittimità dell'art. 10, riferendosi alla parte che non includeva gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità di anzianità prevista dal precedente articolo 9.

Da quanto appena detto discende una considerazione, espressa chiaramente all'art. 2, lettera l): il rapporto di apprendistato può essere risolto soltanto per giusta causa o giustificato motivo ed, ai fini delle conseguenze di natura risarcitoria valgono le regole generali legate al limite dimensionale delle imprese (c.d. "tutela reale" o "tutela obbligatoria").

Per completezza di informazione (ma su questo aspetto ci si soffermerà diffusamente allorché sarà trattato il contenuto dell'art. 4, comma 5) va sottolineato come la contrattazione collettiva nazionale possa, per le attività svolte in cicli stagionali, prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, e con individuazione della durata minima.

Il comma 1 parla di "contratto finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani": al di là di qualsiasi ulteriore considerazione, la scelta operata dal Legislatore delegato sta a significare che tutte le possibili tipologie di apprendistato (per l'acquisizione della qualifica professionale, per il "professionalizzante o "contratto di mestiere" e per quello di alta formazione e ricerca), saranno lo strumento "contrattuale principe" per l'inserimento dei giovani "under 29" e che l'aspetto formativo assume una valenza preminente: con la riforma si cerca di assicurare ai giovani una prospettiva occupazionale di un certo tipo, sperando di superare quello che, fino ad oggi, è stato un vizio "inveterato" dell'apprendistato il quale è stato visto, in via preminente, come uno strumento utile soltanto per un abbattimento della retribuzione e della contribuzione, con la formazione considerata una "pesante sovrastruttura" e come adempimento di un obbligo burocratico.

### **Disciplina generale (art. 2)**

Modificando le bozze apparse prima degli incontri con le parti sociali e le Istituzioni regionali, il Legislatore delegato ha inteso valorizzare la contrattazione collettiva nazionale: soltanto ad essa ed agli accordi interconfederali di pari livello è rimessa la possibilità della fissazione di regole generali.

Giustamente, riferendosi ai soggetti espressione dell'autonomia collettiva, si è voluto evitare un effetto di possibile "polverizzazione" dell'istituto, cosa che sarebbe potuta succedere (pur in presenza di lodevoli intenzioni finalizzate alla valorizzazione di particolari peculiarità), se fosse stata ipotizzata la possibilità di interventi della contrattazione di secondo livello, territoriale od aziendale. Si tratta di un istituto che ha

carattere generale e che deve essere, sostanzialmente, uniforme su tutto il territorio e non avrebbe avuto alcun senso, nel momento in cui il Legislatore nazionale e quello regionale fanno “sostanziosi” passi indietro, prevedere una disciplina estremamente parcellizzata che sarebbe andata a scapito di quella chiarezza dei rapporti e collaborazione tra tutti i soggetti interessati, postulata dalla stessa Corte Costituzionale con la sentenza 10 maggio 2010, n. 176 che era pesantemente intervenuta sulla formulazione dell’art. 49, comma 5 – ter del D.L.vo n. 276/2003, nella parte in cui prevedeva la formazione completamente all’interno dell’azienda (pur senza alcuna contribuzione pubblica) con il mancato coinvolgimento delle Regioni, affermando che “lo Stato si è unilateralmente attribuito il potere di disciplinare le fonti normative per identificare il discrimine tra formazione aziendale (la cui disciplina gli spetta) e formazione professionale extra aziendale ( di competenza delle Regioni) escludendo così qualsiasi partecipazione di queste ultime”.

Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro abilitate alla sottoscrizione degli accordi sono quelle che a livello nazionale risultano essere comparativamente più rappresentative: ciò significa che non è stato seguito il criterio della maggiore rappresentatività ma quello “più stringente, che prevede “una comparazione” anche per settore. Ovviamente, l’obiettivo è quello di evitare che sigle sindacali poco rappresentative e di scarso peso, possano disciplinare un istituto, come quello dell’apprendistato, che presenta particolari punti “sensibili”. Ad avviso di chi scrive, sarà necessario, da subito, anche per i riflessi connessi all’attività di controllo e di vigilanza, avere indirizzi amministrativi uniformi a livello nazionale.

Ma la contrattazione collettiva deve rispettare alcuni principi fissando la disciplina ? La risposta è positiva ed essi sono:

- a) Forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale che può essere definito, anche sulla base di modulistica e formulari fissati sia dalla contrattazione collettiva che dagli enti bilaterali, entro i trenta giorni successivi alla stipula del contratto. Per quel che concerne la forma scritta, il Ministero del Lavoro, già con la circolare n. 40 del 14 ottobre 2004, ritenne che in assenza di specificazioni del Legislatore (cosa che non c’era nei vecchi articoli 48, 49 e 50 del D.L.vo n. 276/2003), essa doveva intendersi “ad substantiam”: tale interpretazione, oggi, andrà esaminata alla luce di quanto, sotto l’aspetto sanzionatorio, è detto all’art. 7, comma 2, circa l’applicabilità dell’istituto della diffida ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004. Nel contratto vanno, ovviamente, riportati alcuni elementi essenziali come il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, l’orario di lavoro, il riferimento al piano formativo individuale, la qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base anche degli esiti formativi. A proposito di quest’ultima va ricordato come l’art. 85, comma 1, lettera i), del D.L.vo n. 276/2003, nella versione modificata dall’art. 19 del D.L.vo n. 251/2004, abbia eliminato qualunque divieto di adibizione, previsto in precedenza, dei giovani apprendisti a lavori di manovalanza. La contrattazione collettiva, poi, dovrà prevedere la durata del periodo di prova che, come indicato dall’art. 2096 c.c., deve risultare da atto scritto e che potrà essere diverso, in termini di durata, a seconda di quella che sarà la qualifica da conseguire e che, in ogni caso, in virtù del disposto inserito nell’art. 10 della legge n. 604/1966, non potrà essere superiore a sei mesi: da un punto di vista strettamente giuridico è giustificabile un’eventuale proroga della stessa, purchè inserita nel contratto individuale e, comunque, all’interno del limite massimo appena citato. Di per se stessa considerata, una durata del periodo di prova superiore a quello previsto dal contratto collettivo non è, necessariamente pregiudizievole degli interessi del lavoratore, spettando al giudice, sul caso

concreto, la valutazione della convenienza o meno per il lavoratore (Cass. n. 2349/1986). E' appena il caso di ricordare come il patto di prova, la cui natura giuridica è, in sostanza, una condizione giuridica potestativa che consente a ciascuna parte di recedere dal contratto senza preavviso od indennità potrebbe, anche nel caso dell'apprendistato, non essere apposto: in questo caso, il contratto sarebbe, sin dal primo momento, a tempo indeterminato. Il terzo elemento contenuto nella lettera a), riguarda il piano formativo individuale che è un documento ove andranno indicati, alla luce degli obiettivi che si intendono perseguire, il percorso formativo e la ripartizione dell'impegno tra la formazione interna e quella esterna. Esso va elaborato, entro un mese dalla stipula del contratto, secondo schemi fissati dalle parti sociali ed in coerenza con i profili formativi fissati dalla pattuizione collettiva. Ciò significa che, rispetto al passato, c'è una sostanziale differenza nel senso che il giovane potrà cominciare a prestare la propria attività prima della formulazione del piano, per il quale, si ripete, il termine ultimo è fissato in trenta giorni dalla stipula la quale, anche se da un punto di vista strettamente giuridico non è così, potrebbe coincidere con l'assunzione o, comunque, essere molto a ridosso della stessa. E' questo, ad avviso di chi scrive, un indirizzo da seguire magari, affermando, con un chiarimento amministrativo, che la stipula coincide, in un'ottica di chiarezza e di regolarità del rapporto, con il momento della comunicazione di assunzione al centro per l'impiego. C'è da sottolineare come, anche in questo caso, il Legislatore delegato utilizzi il concetto di stipula nello stesso modo con il quale è stato utilizzato nell'art. 31, comma 10, della legge n. 183/2010, allorché si è parlato della sottoscrizione della clausola compromissoria per l'arbitrato, in caso di mancata apposizione del periodo di prova, entro trenta giorni dalla stipula del contratto di lavoro (che non significa inizio della prestazione). Ovviamente, la contrattazione collettiva potrà disciplinare anche aspetti particolari del rapporto di apprendistato a tempo parziale, pacificamente ammessi, in via amministrativa dal Ministero del Lavoro sin dalla circolare del 26 agosto 1986, n. 102, in un'ottica nella quale la riduzione d'orario è ammessa ma non a scapito del profilo formativo che non può essere riproporzionato in relazione al ridotto orario, come affermato dal Ministero del Lavoro con la nota prot. n. 25/I/0007209 del 13 dicembre 2006. Né, d'altra parte, è ipotizzabile una sorta di preventiva verifica ispettiva circa la compatibilità tra il contenuto formativo e l'orario ridotto in quanto, secondo la risposta fornita dal Dicastero del Welfare con l'interpello n. 4 del 18 gennaio 2007, ciò contrasterebbe con lo spirito del D.L.vo n. 276/2003 che abrogò l'autorizzazione preventiva (art. 85, comma 1, lettera b), considerata un inutile appesantimento burocratico. Per completezza di informazione, va sottolineato come la trasformazione del contratto di apprendistato da tempo pieno in contratto a tempo parziale sia possibile attraverso l'istituto della convalida, presso il Servizio Politiche del Lavoro della Direzione provinciale del Lavoro: quest'ultimo deve, nel caso di specie, effettuare una valutazione circa la compatibilità della nuova formulazione dell'orario con il rispetto dei residui obblighi formativi oltretutto con la previsione della contrattazione collettiva;

- b) Divieto di retribuzione a cottimo. Il principio del divieto di cottimo per i giovani non è nuovo: se ne parlava già, oltre che nel D.L.vo n. 276/2003, anche nell'art. 2131 c.c. . Esso ha lo scopo di non sottoporre gli apprendisti a forme di sfruttamento legate all'organizzazione del lavoro ed a un determinato ritmo produttivo, con misurazione dei tempi di lavorazione. La stessa Corte di Cassazione, con sentenza n. 3702 del 10 giugno 1980, aveva sanzionato il comportamento del datore di lavoro, riconoscendo, sin dall'inizio, un normale rapporto di lavoro subordinato. Qui si pone il problema della possibilità del riconoscimento, in favore dell'apprendista, di eventuali elementi retributivi variabili: ad avviso di chi scrive, se questi sono legati all'andamento aziendale o



al risultato del reparto e non al rendimento individuale, essi sono pienamente erogabili e tali da generare anche per costoro la c.d. “fiscalizzazione agevolata” che consente l’applicazione del 10% (fino ad un massimo di 6.000 euro l’anno) sulle retribuzioni strettamente correlate alla produttività ed al miglioramento del servizio, purchè il datore di lavoro abbia aderito ad uno degli accordi quadro provinciali, stipulati nel corso del 2011, a partire dal mese di marzo. Tali accordi, peraltro, non hanno una efficacia retroattiva, secondo i chiarimenti forniti sia dal Ministero del Lavoro che dall’Agenzia delle Entrate;

- c) Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello finale o, in alternativa, di stabilire la retribuzione in misura percentuale e in maniera graduale rispetto all’anzianità di servizio, come affermato dal Ministero del Lavoro in data 1° ottobre 2007, con la risposta ad un interpello della FIOM - CGIL. Qui, il Legislatore delegato riprende le formulazioni normative già contenute nel D.L.vo n. 276/2003 (fino a due livelli in meno) e nell’art. 2, comma 155 della legge n. 191/2009 (pagamento in proporzione, graduato in relazione all’anzianità, rispetto al qualificato come, in un certo senso, accadeva con l’art. 13 della legge n. 25/1955 e come aveva continuato a prevedere il CCNL edilizia del settore artigiano). C’è da sottolineare come, in molti contratti collettivi, la retribuzione inferiore di due livelli sia stata “cadenzata” rispetto alla durata complessiva dell’apprendistato (ad esempio, a partire dalla metà, del periodo, un solo livello di differenza) o, addirittura, per le qualifiche a basso contenuto professionale, un solo livello sin dall’inizio. Il riferimento esplicito operato dal Legislatore delegato (due livelli in meno o, in alternativa, possibilità di retribuzione in proporzione rispetto al qualificato secondo una “scala” di progressione che tenga conto dell’anzianità) fa venir meno qualsiasi discorso invocabile in relazione all’art. 36 della Costituzione, atteso che sulla concreta determinazione delle spettanze economiche “pesa” la valutazione della prestazione dell’apprendista che, da un punto di vista generale, è inferiore a quella del lavoratore subordinato sia sotto l’aspetto qualitativo che sotto quello quantitativo;
- d) Presenza di un “tutor” o referente aziendale. Già con il DM 28 febbraio 2000 era stata prevista e disciplinata la figura di tale soggetto, il cui compito principale è quello di affiancare il giovane per tutta la durata del piano formativo individuale, trasmettendo le competenze necessarie e garantendo l’integrazione tra l’eventuale formazione esterna e quella interna. L’attività di tutoraggio (rispetto alla quale è particolarmente significativa la regolamentazione regionale) deve essere svolta da un lavoratore qualificato di livello pari o superiore a quello che conseguirà il giovane apprendista. Il “tutor” deve svolgere un’attività coerente con quella di quest’ultimo e deve possedere almeno tre anni di esperienza lavorativa, fatto salvo il caso in cui nell’azienda vi siano lavoratori con un’anzianità nella qualifica inferiore ai tre anni. Su di lui incombe l’onere della valutazione delle competenze acquisite finalizzate all’attestazione da parte del datore di lavoro. Nelle imprese artigiane ed in quelle con meno di quindici dipendenti, tale ruolo può essere svolto direttamente dal titolare, da un socio o da un familiare coadiuvante purchè in possesso delle specifiche competenze, mentre ciò non è possibile, ferme restando le specifiche indicazioni delle Regioni (che, sull’argomento hanno competenza primaria), per gli associati in partecipazione, come previsto dalla risposta ad un interpello da parte del Ministero del Lavoro n. 49 del 5 giugno 2009. Per completezza di informazione si ricorda come un “tutor” possa affiancare un numero massimo di giovani pari a cinque e che “affiancamento” non significa, in alcun modo essere sempre accanto al giovane ma essere, in ogni caso, responsabile della sua formazione. Del resto in caso di formazione “a distanza”, l’attività di accompagnamento può svolgersi con modalità virtualizzata, con strumento

di affiancamento “da remoto”, come già previsto nella circolare del Ministero del Lavoro n. 40/2004 e nella risposta all’interpello dell’Agens n. 9, datato 27 marzo 2008 sull’affiancamento all’apprendista macchinista nei servizi di condotta dei treni ove, peraltro, il Dicastero del Welfare afferma chiaramente di non riferirsi alla più ampia problematica della “conduzione ad agente unico”, che va affrontata e risolta in altre sedi. Il Ministero del Lavoro, precisando la modalità di formazione “a distanza”, ha chiarito che qualora in azienda sia presente un numero idoneo di specializzati, non è assolutamente rilevante la loro localizzazione nell’unità produttiva nella quale operano gli apprendisti e che lo stesso discorso può ben essere esteso all’attività di “tutoraggio”. Per completezza di informazione va sottolineato come, avendo le Regioni competenza primaria in materia, nulla esclude che la regolamentazione del DM 28 febbraio 2000 sia “cedevole”, nel senso che ove l’Ente locale abbia regolamentato la materia esso non sia più applicabile;

- e) Possibilità di finanziamento dei percorsi formativi attraverso i fondi paritetici interprofessionali ex art. 118 della legge n. 388/2000 ed ex art. 12 del D.L.vo n. 276/2003, anche con accordi raggiunti con le Regioni. Sull’art. 118, comma 1, della legge n. 388/2000 è intervenuto il Legislatore con l’art. 10 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, poi convertito nella legge n. 148/2011, aggiungendo esplicitamente “l’utilizzazione di parte delle risorse per misure di formazione a favore di apprendisti e collaboratori a progetto”. Il riferimento, invece, all’Ente di formazione delle Associazioni datoriali e di quelle sindacali dei lavoratori in somministrazione, testimonia la scelta del Legislatore delegato di favorire il ricorso all’apprendistato anche attraverso la somministrazione sia a tempo determinato che a tempo indeterminato;
- f) Possibilità del riconoscimento della qualifica professionale, sulla base dei risultati conseguiti con la formazione interna ed esterna all’azienda: esso può essere fatto valere sia ai fini contrattuali (cosa ovvia), sia nel proseguimento degli studi (si pensi all’apprendistato per la qualifica professionale dei giovani quindicenni), che nei percorsi di istruzione degli adulti;
- g) Registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale acquisita, nel libretto formativo del cittadino. Previsto dall’art. 2, comma 1, lettera i), del D.L.vo n. 276/2003 e dal DM 10 ottobre 2005, è il documento nel quale vengono annotate le competenze acquisite dal lavoratore con il contratto di apprendistato, con quello di inserimento e con la formazione specialistica e continua svolta durante l’attività lavorativa. Esso viene rilasciato dalle Regioni o dalle Province: in mancanza, motivi di opportunità, sottolineati dal Ministero del Lavoro nella risposta all’interpello n. 50 del 7 ottobre 2008, impongono al datore di lavoro l’annotazione su un registro, la cui finalità è rappresentata dalla tracciabilità formativa, cosa particolarmente importante, oggi, con la formazione svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro il quale, in caso di contestazione, deve essere in grado di provare quanto svolto dal giovane sotto l’aspetto formativo. Del resto, tenuto conto del “variegato panorama regionale”, con alcune Regioni in forte ritardo nell’attuazione normativa di loro competenza, alcuni contratti collettivi nazionali come quello del terziario hanno previsto esplicitamente l’obbligo di annotazione su un registro aziendale provvisoriamente sostitutivo del libretto formativo;
- h) Possibilità di prolungare il periodo formativo in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo la previsione della contrattazione collettiva. La disposizione risponde ad una precisa esigenza espressa, sovente, dalle aziende: quella di neutralizzare il decorso temporale dei “periodi prolungati”, di assenza involontaria dal lavoro riscontrabili oltre che per la malattia e l’infortunio anche per la fruizione di ammortizzatori sociali come i contratti di solidarietà difensivi ex art. 5 della legge n. 236/1993 o

come la cassa integrazione in deroga ex art. 19, comma 8, della legge n. 2/2009. Sul punto, il Ministero del Lavoro, rispondendo ad un quesito con l'interpello n. 69 del 10 settembre 2009 ed avendo quale parametro di riferimento anche due risposte "un po' datate", ma attuali (quella del 4 marzo 1959 e quella del 24 dicembre 1981), ha osservato che, in assenza di una specifica disciplina contrattuale, occorre far riferimento al principio di effettività e ritenere che le interruzioni inferiori al mese siano "ininfluenti rispetto al computo dell'apprendistato, perché di fatto irrilevanti rispetto al pregiudizio dell'addestramento". Diverso, sempre secondo il Dicastero del Welfare, è il discorso se l'assenza si protrae per un periodo superiore: in questi casi l'effettiva incidenza dell'assenza sulla realizzazione del programma formativo, valutata caso per caso, può portare, sempre in carenza di accordo collettivo, alla proroga del periodo. Con questa disposizione il Legislatore delegato postula, appunto, un accordo sottoscritto dalle organizzazioni nazionali, con il quale si preveda la possibilità di prolungare la durata della fase formativa dell'apprendistato, in caso di assenza involontaria superiore a trenta giorni che nella "visione ministeriale" sono, sostanzialmente, continuativi, mentre la norma attuale consente di ipotizzare anche una lettura diversa (superiore al mese nell'arco di tutta la durata della fase formativa). Anche la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 20357/2010 ha avuto modo di soffermarsi sull'argomento, osservando che se a causa di una sospensione prolungata si ritenga di procrastinare la fine del periodo, spostando la data di scadenza convenuta, incombe sul datore di lavoro l'obbligo di comunicare al giovane apprendista, prima della scadenza, lo spostamento del termine finale. Rispetto al passato non c'è più la conservazione del posto (con prolungamento del periodo formativo) per l'adempimento del servizio di leva, atteso che dal 1° gennaio 2005 esso non è più obbligatorio, ma volontario. Si pone, però, il problema dell'eventuale svolgimento del servizio civile per il quale l'art. 57, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003, con riferimento al contratto di inserimento, afferma che nel computo massimo dei diciotto mesi (o trentasei per i portatori di handicap) non si tiene conto del periodo dedicato al suo svolgimento. Il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 34 del 16 novembre 2007 ha chiarito che, pur non sussistendo il diritto alla conservazione del posto, qualora lo stesso sia stato conservato, con la riammissione al lavoro, nella durata massima del contratto originario non va calcolato il periodo svolto come servizio civile. Ad avviso di chi scrive, tale orientamento non può essere applicato all'apprendistato in quanto non c'è una espressa disposizione legislativa, né può farsi rientrare nella dizione ("o altra causa di sospensione involontaria del rapporto"), in quanto il servizio civile è volontario. E' appena il caso di sottolineare come la disposizione non parli della maternità, della gravidanza e del puerperio: tali periodi, non ascrivibili, in via generale, alla involontarietà, determinano una sospensione "ex lege" del rapporto, nei periodi coperti da assenza obbligatoria o facoltativa legati alla nascita del bambino;

- i) Possibilità di forme e modalità di conferma in servizio, al termine del periodo formativo, al fine di ulteriori assunzioni con tale tipologia contrattuale: il tutto, senza oneri a carico della finanza pubblica e nel rispetto della previsione contenuta al comma 3 ove, fermi restando i limiti dimensionali per le imprese artigiane disciplinati dalla legge n. 443/1985, un datore di lavoro non può superare il 100% delle maestranze specializzate o qualificate e, se ha un organico con meno di tre dipendenti (o è senza organico), non ne può assumere più di tre. La dizione adottata dal Legislatore delegato è, in sostanza, un invito alle parti sociali, in linea con quanto già avviene in alcuni contratti collettivi, a subordinare la possibilità "di accensione" di nuove tipologie contrattuali di apprendistato, alla conferma, al termine del periodo formativo, in percentuale (in genere oltre il 70% depurato dalle dimissioni, dai licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, o

dal mancato superamento del periodo di prova), di un certo numero di giovani. L'art. 2, comma 1, lettera i), di cui si è appena parlato, non si applica ai contratti di apprendistato con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità per i quali esiste una disciplina specifica, anche sotto l'aspetto contributivo, che richiama la legge n. 223/1991. Nell'ambito di questo principio potrebbe collocarsi la questione del riconoscimento o meno degli scatti di anzianità maturati durante la formazione. Le Sezioni Unite della Cassazione, con sentenza n. 20074 del 23 settembre 2010, hanno affermato che il CCNL potrebbe anche non prevedere l'istituto degli scatti di anzianità ma, se lo include, la progressione degli aumenti retributivi automatici deve comprendere anche il periodo trascorso in formazione, atteso che il lavoratore non può essere penalizzato in conseguenza del fatto che un periodo della sua anzianità è riferibile ad una esperienza lavorativa aziendale. Sullo stesso tenore si era espressa la stessa Corte con la sentenza n. 11933 del 22 maggio 2009;

- j) Divieto per le parti, durante il periodo formativo, di recedere dal rapporto al di fuori della giusta causa o del giustificato motivo: in questo caso trovano applicazione le sanzioni previste dall'art. 18 della legge n. 300/1970, come modificato dalla legge n. 108/1990, in materia di risarcimento (reintegra o indennità, a seconda dei limiti dimensionali dell'impresa). La norma parla di "divieto per le parti", quasi si trattasse di un mero contratto a termine, rivolgendosi ad ambedue i contraenti (uno dei quali particolarmente debole sol che si pensi ad un giovane al primo lavoro): si ha motivo di ritenere che in sede di stesura dell'accordo collettivo le parti possano limitare tale obbligo, nella maggior parte dei casi, al solo datore di lavoro, atteso che lo stesso parrebbe particolarmente "limitante" nei confronti dell'apprendista e, in ogni caso, più "comprimente" rispetto ad un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato (e tale è l'apprendistato secondo la previsione dell'art. 1) nel quale un lavoratore può recedere dal rapporto nel solo rispetto dell'art. 2118 c.c., anche pagando l'indennità sostitutiva. La ragione per cui il Legislatore delegato ha ritenuto di dover vincolare le parti (ma, soprattutto, il lavoratore) all'obbligo di "non recessione" dal rapporto durante il periodo formativo, potrebbe risiedere nel fatto che il datore di lavoro ha "investito risorse" nella formazione del giovane: ciò se può essere vero in buona parte dei casi, non lo è in altri, soprattutto laddove ci si trova in presenza di mansioni elementari o di basso contenuto professionale. Del resto, se si fa un discorso di "investimenti" su una persona, lo si fa anche (e spesso a maggior ragione) anche nei contratti a tempo indeterminato, rispetto ai quali è previsto, come detto in precedenza, il recesso volontario del dipendente, previo esercizio del diritto contemplato dall'art. 2118 c.c. . Parlando di giusta causa e di giustificato motivo soggettivo non può che farsi riferimento a motivazioni ascrivibili direttamente alla condotta, mentre il giustificato motivo oggettivo non può che essere correlato all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro. Per completezza di informazione, va sottolineato come la c.d. "giusta causa" riferibile al lavoratore, si configuri come un comportamento talmente grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto, senza l'intimazione di alcun periodo di preavviso, mentre il c.d. "giustificato motivo soggettivo" (art. 3 della legge n. 604/1966) è determinato da un notevole inadempimento del prestatore verso gli obblighi contrattuali, da cui consegue, a differenza del caso precedente, la necessità del preavviso (o della relativa indennità). Tutto questo presuppone una attenta valutazione dei motivi, riferibili al contesto ed alle modalità con le quali si è verificata la grave mancanza. Senza voler, in alcun modo, avere la pretesa della esaustività si elencano, a livello meramente indicativo, talune ipotesi che possono portare il datore di lavoro a risolvere il rapporto nelle due ipotesi appena considerate: abbandono ingiustificato del posto di lavoro, comportamenti connessi allo stato di malattia (rifiuto di riprendere servizio, attività svolta, in tale periodo, in

proprio o a favore di altri), grave insubordinazione, gravità del reato, rifiuto di esecuzione delle prestazioni dovute ai sensi della declaratoria contrattuale, scarso rendimento, violazione degli obblighi di riservatezza e fedeltà, ecc.. Si può parlare, invece, di risoluzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo, invece, allorquando il recesso avvenga a seguito di un riassetto organizzativo. L'eventuale impugnativa del licenziamento da parte dell'apprendista segue le regole generali previste dalla legge n. 183/2010 che con gli articoli 31 (tentativo facoltativo di conciliazione presso più sedi) e 32 (modalità di impugnativa del recesso) ha, fortemente, modificato gli articoli 410 e 411 cpc, nonché l'art. 6 della legge n. 604/1966, soprattutto per quel che concerne il termine del deposito del ricorso alla cancelleria del Tribunale (la norma sarà a regime dal 1° gennaio 2012) che è di duecentosettanta giorni dalla impugnativa o di sessanta giorni dal rifiuto del tentativo di conciliazione o della richiesta di arbitrato irrituale: tale articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui (art. 32, comma 3) ci si trovi ad esaminare un provvedimento datoriale di recesso dal lavoro che presupponga la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto (contratto a tempo indeterminato invece che contratto di apprendistato);

- k) Possibilità per entrambi i contraenti di recedere, al termine del periodo formativo, dal rapporto con preavviso (che va dato nel rispetto sia dell'art. 2118 c.c. che del dettato contrattuale), in mancanza del quale il contratto prosegue "consolidandosi", a tutti gli effetti, a tempo indeterminato (l'art. 2118 c.c. è, nella sostanza, una condizione che permette di risolvere il contratto alla scadenza del termine formativo). Il preavviso (ma qui la riflessione è di ordine generale trattandosi di un istituto applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato) ha "efficacia reale", nel senso che durante il decorso continuano a svolgersi tutti gli effetti del contratto: ciò significa che si applica "in toto" il CCNL e che l'eventuale malattia lo interrompe. Ovviamente, la possibile erogazione dell'indennità sostitutiva fa cessare il contratto immediatamente. Per completezza di informazione si ricorda che l'atto di recesso è, sostanzialmente, una disdetta privata, di natura ricettizia, che corrisponde al potere di mettere fine ad un rapporto di natura contrattuale e che si concretizza con la "conoscenza" dell'altra parte. Il riferimento specifico all'art. 2118 c.c. pone alcune questioni legate alla piena agibilità dell'istituto pur in presenza di un contratto, quello di apprendistato, che, rispetto al contratto a tempo indeterminato presenta alcune peculiarità. Ad esempio, la Giurisprudenza (Cass. n. 4423/1987; Cass. n. 5054/1981;) ha ritenuto, in generale (e, ad avviso di chi scrive, applicabili anche a questa tipologia) perfettamente legittime le clausole previste dalla contrattazione collettiva che consentono il recesso immediato, previa corresponsione della relativa indennità o la possibilità che durante il periodo di preavviso lavorato, il dipendente venga possa esser licenziato per giusta causa dovuta a fatti e circostanze sopravvenute (Cass. n. 6181/1990), o la computabilità dell'indennità sostitutiva del preavviso nel trattamento di fine rapporto (Cass. n. 2328/1990; Cass., n. 2114/1993; Cass., n. 10086/1993), attesa la sua natura retributiva. La formulazione adottata dal Legislatore delegato "possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso scaturente dal termine del periodo di formazione" se, da un lato, risolve il problema legato alla difficoltà, prima esistente, di individuare il momento dell'invio (soprattutto da parte del datore di lavoro) della lettera con la quale si manifesta la volontà del recesso (prima ciò avveniva, sia pure nel rispetto dei termini temporali previsti dal CCNL, nell'ultimo periodo nel quale era il periodo formativo non era cessato), dall'altro (a meno che non si scelga la via alternativa del pagamento dell'indennità sostitutiva), si pone la questione della retribuzione del periodo di preavviso lavorato che non può, ad avviso di chi scrive, essere quella del qualificato, atteso che il periodo formativo si è concluso. Ovviamente, all'orizzonte resta sempre un

possibile ostacolo da aggirare nell'ipotesi in cui, ad esempio, durante il periodo di preavviso una lavoratrice faccia affiggere nella casa comunale le pubblicazioni di matrimonio o rimanga incinta, cosa che comporta il divieto di licenziamento.

E' appena il caso di sottolineare come, sotto l'aspetto degli obblighi contrattuali, gravino sull'apprendista gli stessi oneri che trovano applicazione nei confronti di tutti gli altri lavoratori subordinati (rispetto dell'orario di lavoro, delle direttive aziendali, fedeltà, non concorrenza, ecc.), con l'aggiunta di uno ulteriore rappresentato dalla frequenza formativa, interna od esterna all'azienda, secondo la previsione del piano formativo individuale e delle statuizioni regionali sulla erogazione delle conoscenze di base e trasversali.

La stessa cosa si può dire dei datori di lavoro sui quali, oltre agli usuali obblighi nei confronti di tutti i dipendenti, grava l'onere di impartire la formazione secondo il piano individuale sottoscritto e di favorire anche l'accesso ai programmi formativi predisposti dalle Regioni per la parte di loro competenza, con la responsabilità del tutor aziendale. Sotto questo aspetto è particolarmente significativo il riferimento all'art. 2048, comma 2, c.c. , relativamente ai danni cagionati da fatto illecito dell'apprendista: il potere di regresso datoriale è escluso in tutte quelle situazioni nelle quali il giovane è stato lasciato senza istruzioni e controlli, fatto, ovviamente, salvo il caso di forti trascuratezze, pur in presenza di precise prescrizioni.

Con il comma 2 si afferma che l'applicazione delle norme in materia di previdenza ed assistenza obbligatoria si estende:

- a) Agli infortuni sul lavoro ed alle malattie professionali: tra le persone da assicurare ai sensi degli articoli 4 e 5 del DPR n. 1124/1965 rientrano anche gli apprendisti, "quali sono considerati dalla legge". L'assicurazione (articoli 2 e 3) comprende tutti i casi di infortunio avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che comporti l'astensione dal lavoro per più di tre giorni;
- b) All'assicurazione contro le malattie: per effetto dell'art. 1, comma 773, della legge n. 296/2006, a partire dal 1° gennaio 2007, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato hanno diritto all'indennità giornaliera o di malattia secondo la disciplina generale prevista per i lavoratori subordinati e la relativa contribuzione è stabilita con Decreto Ministeriale;
- c) All'assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia: secondo la previsione contenuta nell'art. 37 del R.D.L. n. 1827/1935, modificato dall'art. 1, comma 1, del DPR n. 818/1957 sono soggetti all'assicurazione I.V.S. del Fondo pensioni lavoratori dipendenti tutti i lavoratori di qualsiasi nazionalità, compresi i soci di società ed enti cooperativi che prestino la loro attività alle dipendenze (quindi, anche i soggetti assunti con rapporto di apprendistato);
- d) All'assicurazione di maternità: nei confronti delle lavoratrici in assenza per maternità, gravidanza e puerperio trovano applicazione "in toto" tutte le disposizioni di garanzia assicurativa previste per le lavoratrici con contratto di lavoro subordinato ordinario, come trovano applicazione le disposizioni di tutela in caso di licenziamento previste dall'art. 54 del D.L.vo n. 151/2001. In particolare, l'art. 7 del DPR n. 1026 del 25 novembre 1976, "neutralizza" i periodi di astensione obbligatoria e

facoltativa delle apprendiste, attesoche la formazione stessa non sarebbe completa se la durata della fase formativa dell'apprendistato fosse più breve di quella in origine prevista, come ribadito dall'INPS con il messaggio n. 6827 del 9 marzo 2010;

- e) Agli assegni familiari: per effetto della legge n. 706 dell'8 luglio 2006 spetta all'apprendista capo – famiglia il diritto agli assegni familiari, ivi compreso il diritto al congedo matrimoniale.

La norma appena descritta non ne parla ma resta un problema, secondario, che va chiarito. L'art. 21 della legge n. 25/1955, ora abrogata, prevedeva anche la copertura previdenziale ed assistenziale contro la tubercolosi per prestazioni riguardanti la cura, le erogazioni dell'indennità giornaliera e le erogazioni economiche "post – sanatoriali". Di questo ora non c'è traccia (e, probabilmente, è una dimenticanza): sarebbe il caso che, comunque, la questione fosse affrontata, magari attraverso un chiarimento dell'INPS.

Il comma 3 fa riferimento al numero massimo di apprendisti che possono sviluppare i propri rapporti con il datore di lavoro in contemporanea: esso, compresi quelli inviati con tali tipologie da agenzie di somministrazione, non possono superare il 100% del personale qualificato o specializzato presso lo stesso datore di lavoro, mentre se lo stesso non ha dipendenti qualificati o specializzati o ne ha meno di tre, può assumere fino a tre apprendisti. Tutto questo non riguarda, però, le imprese artigiane, per le quali valgono i limiti dimensionali previsti dall'art. 4 della legge n. 443/1985.

Così come è scritta la disposizione si presta ad alcune delucidazioni che, sia pure fornite sotto la previgente normativa, si ritengono tuttora valide.

La prima concerne le modalità di calcolo della percentuale del 100%: gli apprendisti vanno computati sull'intero organico aziendale (si parla, infatti, di "datori di lavoro" e non di "azienda" come affermava l'art. 2 della legge n. 25/1955) e non sulla singola realtà produttiva: tutto questo che, peraltro, è coerente con la possibilità del "tutoraggio a distanza", potrebbe, legittimamente, portare alla constatazione di un numero di apprendisti in una unità produttiva superiore alla percentuale appena indicata ma, si ripete, il calcolo va effettuato sul numero complessivo dei dipendenti.

La seconda riflessione, legata alle limitazioni quantitative, riguarda la risposta fornita dal Ministero del Lavoro all'Assovetro con l'interpello n. 11 del 2 aprile 2010, attraverso il quale l'Associazione chiedeva "se il numero massimo di apprendisti da assumere potesse essere individuato anche riferendosi alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'impresa principale, alla quale altre imprese sono legate da uno stretto collegamento funzionale e produttivo". Il Dicastero del Lavoro ha risposto affermativamente, nel senso che le parti sociali possono individuare forme di tutoraggio che prendano in considerazione assetti proprietari nonché legami funzionali, organizzativi e commerciali, tali da consentire il rispetto delle finalità formative.

La terza riflessione concerne la piena compatibilità, all'interno della stessa azienda, dei normali contratti di apprendistato e di quelli dei lavoratori inviati dalle agenzie di somministrazione, con il rinvio alla contrattazione collettiva di settore (tutta da scrivere) dell'onere di fissare le regole della formazione.

La quarta concerne la possibilità che con accordi collettivi nazionali si ponga un limite inferiore alla percentuale del 100%: ciò è stato ritenuto possibile dal Ministero del Lavoro, con una nota risalente al 7 luglio 1992, intendendo tale auto – limitazione quale condizione migliorativa per i lavoratori.

La quinta considerazione è riferibile al settore artigiano verso cui il Legislatore delegato continua ad avere un'attenzione privilegiata, nel senso che i limiti dimensionali previsti dalla legge del 1985, restano: ciò significa che nelle imprese che "lavorano non in serie" il limite massimo complessivo (tra specializzati, qualificati ed apprendisti è fissato in diciotto unità (di cui nove apprendisti) che possono salire a ventidue nel caso in cui gli addetti extra siano apprendisti, che nelle aziende che "lavorano in serie" il limite è fissato a nove addetti (di cui cinque apprendisti) che possono arrivare a dodici, nel caso in cui le ulteriori assunzioni avvengano con tale tipologia contrattuale, che presso i datori che effettuano lavorazioni artistiche, tradizionali e di abbigliamento su misura il limite è fissato in trentadue dipendenti (di cui sedici apprendisti) ma che può arrivare fino a quaranta se l'organico viene ampliato con gli apprendisti e, infine, che nel settore delle costruzioni edili ove il limite dimensionale di dieci dipendenti (di cui cinque giovani) può essere "sfiorato" fino a quattordici se i lavoratori ulteriori sono apprendisti. Il richiamo appena effettuato alle n. 443/1985 consente di precisare che ai fini del calcolo dei limiti dimensionali perché un'impresa possa continuare a definirsi artigiana non sono computati:

- a) Per un periodo di due anni gli apprendisti passati in qualifica e mantenuti in servizio dalla stessa impresa artigiana (art. 4, comma 2, n. 1): si tratta, come si vede, di una norma specifica di settore, migliorativa per le aziende rispetto a quella generale ribadita all'art. 7, comma 3;
- b) I lavoratori a domicilio "ex lege" n. 877/1973, sempre che non superino 1/3 dei dipendenti non apprendisti occupati (art. 4, comma 2, n. 2);
- c) I portatori di handicaps, fisici, psichici e sensoriali (art. 4, comma 2, n. 5).

Vanno, invece, computati sia i familiari dell'imprenditore, sebbene partecipanti all'impresa familiare prevista dall'art. 230 – bis c.c., che svolgono la loro prevalente attività nell'ambito dell'impresa artigiana (art. 4, comma 2, n. 3) ed i soci, ad eccezione di uno, che svolgono, in prevalenza la loro attività nell'azienda (art. 4, comma 2, n. 4).

Per completezza di informazione è necessario soffermarsi un attimo sulle visite mediche per gli apprendisti: il nuovo testo unico nella dice ma, tuttavia, restano pienamente in vigore le disposizioni previste, in via generale, per i minori, dall'art. 8 della legge n. 977/1967 e per i lavori soggetti a sorveglianza sanitaria, da parte del medico competente, secondo la previsione dell'art. 41 del D.L.vo n. 81/2008. Va, peraltro, ricordato come alcune Regioni, ("in primis", la Lombardia che vide confermata la legittimità della propria legge dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 162/2006) non consentano più alle loro ASL di effettuare la visita medica per i minori, finalizzata all'avviamento al lavoro. A tal proposito, il Ministero del Lavoro, con nota del 22 gennaio 2010, che ne richiama una precedente dell'11 aprile 2006 oltre che un parere del Consiglio di Stato, ha ribadito l'obbligo della visita medica per i minori (esso scaturisce da una disposizione nazionale ed il precetto è "coperto" da una sanzione di carattere penale), affermando che, in mancanza di certificato delle ASL, le attestazioni mediche possono essere rilasciate da medici del servizio sanitario nazionale, anche operanti in regime di convenzione (c.d. "medici di famiglia") o dai medici competenti delle imprese.



### **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3)**

L'apprendistato inteso quale espletamento del diritto-dovere di istruzione formazione non c'è più, in quanto esso è stato esplicitamente abrogato dall'art. 7, comma 6: al suo posto, ora, il Legislatore delegato ha ipotizzato l'apprendistato per qualifica e per il diploma professionale che, nei contenuti, è qualcosa di molto diverso.

Vale la pena di ricordare come la precedente tipologia di apprendistato fosse finalizzata al conseguimento di un livello minimo di formazione professionale, nell'ottica dell'allora vigente legge n. 53/2003, e rappresentasse uno dei canali previsti per l'assolvimento del diritto – dovere all'istruzione ed alla formazione per i giovani “over 15”, con possibilità di completare il percorso formativo della scuola dell'obbligo fino a sedici anni, con applicazione delle sanzioni correlate al mancato assolvimento dell'obbligo scolastico per i soggetti (es. genitori) inadempienti. L'istituto (la cui durata massima era triennale) non è mai decollato (salvo accordi sottoscritti in Veneto ed in Lombardia alcuni mesi or sono) anche perché la piena applicazione dello stesso prevedeva un iter abbastanza complicato che vedeva coinvolte, a vario titolo, le Regioni, i Ministeri del Lavoro e dell'Istruzione, nonché (sia pure a livello di parere) le parti sociali.

Ora, riprendendo un concetto espresso dal Legislatore nell'art. 48, comma 8, della legge n. 183/2010, il Legislatore Delegato afferma che possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale, in tutti i settori, ed anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione (si tratta di una disposizione con la quale si cerca di combattere il fenomeno della c.d. “dispersione scolastica”) i giovani che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento dei venticinque anni. La durata del contratto è stabilita sia in considerazione della qualifica che del diploma da conseguire: la componente formativa non può superare il triennio o i quattro anni se il giovane deve conseguire un diploma professionale regionale.

Prima di entrare nel merito di quanto affermato al comma 2 circa la regolamentazione dei profili formativi, si rendono necessarie alcune delucidazioni.

La prima concerne la possibilità di completare il ciclo scolastico della scuola dell'obbligo (sedici anni di età e dieci anni di frequenza) previsto dall'art. 1, comma 662, della legge n. 296/2006, attraverso tale tipologia contrattuale: la disposizione trova applicazione anche nei confronti dei giovani extra comunitari, regolarmente presenti nel nostro Paese che, magari, hanno frequentato la scuola, negli anni precedenti, in tutto o in parte, all'estero.

La seconda riguarda i limiti di età: si ritiene che il limite massimo sia quello del “giorno di compleanno” dei venticinque anni e non i venticinque anni e trecentosessantaquattro giorni come si potrebbe pensare, facendo una assimilazione con l'apprendistato professionalizzante. Ciò non è possibile in quanto al dizione operata dal Legislatore Delegato è del tutto diversa: qui si parla del “compimento dei venticinque anni”, lì si afferma, riecheggiando “in toto” la previsione dell'art. 49, comma 1, del D.L.vo n. 276/2003, che l'assunzione è possibile per i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, che vanno intesi comprensivi dei trecentosessantaquattro giorni successivi, come chiarito dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 30 del 15 luglio 2005.

La regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle singole Regioni ed alle Province Autonome di Trento e Bolzano: tutto ciò presuppone, a monte, un accordo all'interno della conferenza Stato – Regioni, al termine di un iter procedimentale che prevede la consultazione delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, fermi restando alcuni criteri e principi uniformi che sono:

- a) Definizione della qualifica o del diploma professionale secondo le indicazioni fornite dal D.L.vo n. 226/2005, attuativo della legge n. 53/2003, anche nell'ottica dei principi fissati dagli articoli 15 e seguenti (Capo III) in materia di percorsi formativi e di livelli essenziali;
- b) Previsione di un monte ore di formazione, interna od esterna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;
- c) Rinvio alla contrattazione nazionale, territoriale od aziendale per la determinazione, anche attraverso gli Enti espressione della bilateralità, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli "standard" fissati dalle Regioni e dalle Province Autonome.

Saranno i contratti collettivi nazionali a disciplinare nei contenuti l'istituto, fermo restando che per quanto riguarda le disposizioni di tutela non si potrà che far riferimento alla legge n. 977/1967 ed al D.L.vo n. 345/1999 (per i giovani fino al compimento dei diciotto anni), soprattutto per quel che concerne le visite mediche preventive, l'orario di lavoro, i riposi, il divieto di alcune attività, il divieto di lavoro straordinario e di lavoro notturno: ovviamente, con la maggiore età, tutto questo viene meno e troveranno applicazione le disposizioni che riguardano la totalità dei lavoratori come, ad esempio, quelle sul lavoro straordinario, sul lavoro a turni o su quello notturno, previste dal D.L.vo n. 66/2003.

Come si evince facilmente dal dettato normativo, il nuovo contratto è completamente diverso da quello disciplinato dall'art. 48 del D.L.vo n. 276/2003, se non altro per i limiti massimi di età, ma è diverso anche dal c.d. "apprendistato pre – riforma Biagi", lasciato, nel 2003, come valvola di "sfogo", dall'art. 47, comma 3, ed utilizzato con una certa frequenza, in assenza della specifica disciplina dell'art. 48, per l'assunzione dei giovani minorenni. Da ciò si deduce che, se nel termine di sei mesi non interverranno le regolamentazioni previste dall'art. 3, importante anche ai fini dell'assolvimento dell'obbligo scolastico, la vecchia normativa (apprendistato ante "riforma Biagi") non potrà essere più applicata (art. 7, comma 7), cosa che consentiva, attraverso l'art. 16 della legge n. 196/1997, la utilizzazione di apprendisti minorenni anche con contratto a termine nelle attività stagionali.

#### **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4)**

L'apprendistato professionalizzante, sul quale nel corso degli anni si erano accentrate le maggiori criticità, con interventi della Corte Costituzionale, con legislazione "scoordinata" delle Regioni e delle Province Autonome (cui l'art. 117 della Costituzione assegna una competenza primaria in materia di formazione professionale) e con interventi della contrattazione collettiva finalizzati a disciplinare la materia (oltreché con atti normativi del Parlamento che hanno creato più di qualche frizione), viene completamente riscritto. Esso, detto anche contratto di mestiere (cosa che, se si vuole dare alle parole un significato, starebbe a porre l'accento su una forma di apprendimento ove la formazione pratica "in the job" è di gran lunga preponderante su quella teorica), può essere stipulato, per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali, in tutti i settori di attività, pubblici e privati per i soggetti, anche comunitari, di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, "sforabili" fino al trecento sessantaquattresimo giorno successivo al compleanno, secondo un indirizzo interpretativo ministeriale già richiamato. Per i soggetti in

possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del citato D.L.vo n. 266/2005, questa tipologia contrattuale può essere anticipata a partire dai diciassette anni.

Le regole appena richiamate si applicano anche ai lavoratori extra comunitari presenti in Italia, con un permesso di soggiorno in corso di validità che consente l'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato, mentre non risulta stipulabile un contratto di apprendistato, in quanto primo ingresso, con chi è ancora all'estero, perchè tale tipologia non è compresa tra quelle individuate dagli articoli 22 e 24 del DPR n. 286/1998.

La contrattazione collettiva nazionale e gli accordi interconfederali entrano nel merito di una serie di elementi i cui contenuti andranno riportati nel contratto: essi dovranno essere modulati sia in ragione dell'età che della qualifica da conseguire e riguarderanno la durata, le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico- professionali e specialistiche in funzione dei profili stabiliti nella classificazione e nell'inquadramento contrattuale, la durata, anche minima, del contratto che, in ogni caso, per la componente formativa, non può essere superiore a tre anni o a cinque nel settore artigiano per le figure professionali individuate dalla pattuizione collettiva. La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nei limiti delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa, interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo nel triennio pari a centoventi ore offerte e disciplinate dalla Regione o dalla Provincia Autonoma interessata che deve tener conto dell'età del giovane, del titolo di studio e delle competenze.

Due piccole considerazioni si rendono, a questo punto, necessarie.

La prima concerne la formazione aziendale prevista dai contratti collettivi nazionali: Fermo restando quanto sopra detto, l'impresa diviene pienamente responsabile della stessa, pur se, per una serie di questioni, non è svolta interamente all'interno dell'azienda, ma trova momenti formativi all'esterno della stessa (magari, anche in un percorso all'interno di società del gruppo).

La seconda riguarda la c.d. "formazione finalizzata alla acquisizione di competenze trasversali e di base". Le centoventi ore complessive nel triennio debbono essere offerte dall'Ente Regione ma "la disciplina dell'offerta" (modulabile in relazione a determinati fattori) è rimessa alle determinazioni dello stesso che potrà svolgerla anche all'interno dell'azienda, direttamente o attraverso centri di formazione professionali "accreditati" o affidarla all'impresa stessa previo riconoscimento di "voucher".

Alle Regioni ed alle associazioni datoriali, anche nell'ambito della bilateralità, viene riconosciuto anche il potere di stabilire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestri artigiani o di mestiere.

Questi ultimi (ad esempio, esperti della produzione o della manutenzione), espressione di un'azienda "partner" nell'ambito dell'alternanza "scuola – lavoro" e all'interno di cicli scolastici programmati, dovranno affiancare i docenti e collaborare con loro per collegare i corsi di insegnamento agli obiettivi aziendali, formulando e progettando anche periodi di "stages" nell'impresa: esperienze di tal genere si sono già avute nel nostro Paese con aziende di rilevanza nazionale.

Un discorso del tutto analogo riguarderà i maestri artigiani che, in possesso di una serie di requisiti soggettivi ed oggettivi (ad esempio, iscrizione nell'Albo delle imprese artigiane in qualità di titolare o di socio artigiano), dovranno rappresentare il "trait – d'union" tra la formazione professionale ed il mondo delle aziende.

L'ultimo comma dell'art. 4, che rappresenta una eccezione rispetto al principio generale fissato nell'art. 1 secondo il quale l'apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stabilisce che per i datori di lavoro che svolgono la loro attività in cicli stagionali, previa "normazione contrattuale" delle associazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, sono possibili modalità di svolgimento dell'apprendistato, anche a tempo determinato.

Il Legislatore delegato, ammettendo esplicitamente l'apprendistato a termine, ha fatto una scelta di campo, per certi aspetti molto condivisibile: lo sviluppo delle competenze professionali e l'incremento della base occupazionale, sia pure per brevi periodi, passano anche attraverso tale tipologia contrattuale, normata dalle parti e non attraverso "improbabili" tirocini o stage formativi che, in passato, hanno contribuito, attraverso un uso distorto, alla "cannibalizzazione" dell'apprendistato. Non va dimenticato, infatti, che nel settore turistico – alberghiero, ove è forte l'esigenza di prestazioni a termine nel periodo estivo, molti giovani vengono da esperienze nelle scuole alberghiere e, quindi, con tale forma lavorativa, si può, in concreto, realizzare quella sorta di alternanza tra scuola e lavoro, di cui sempre si parla, come una sorta di elemento da valorizzare nella formazione dei giovani studenti.

Il nuovo testo è cambiato rispetto alla originaria dizione adottata nell'art. 21, comma 4, della legge n. 56/1987: lì si parlava, infatti, di imprese che svolgono la propria attività in cicli stagionali e di modalità di svolgimento rimandate ai contratti collettivi di categoria (senza alcuna specificazione dell'ambito), qui si parla di datori di lavoro (quindi imprenditori e non imprenditori) e si afferma specificatamente (operando, in tal senso una selezione) che la definizione avviene soltanto attraverso la contrattazione nazionale fra le organizzazioni comparativamente più rappresentative. C'è, poi, la specificazione del contratto che può essere a tempo determinato: lo era, in un certo senso anche prima, ma ora, la stessa è necessaria, visto quanto esplicitamente affermato all'art. 1.

L'applicazione della nuova disciplina non può prescindere dalle disposizioni normative, anche di natura pattizia, che hanno regolamentato i contratti a termine per stagionalità. Il Ministero del Lavoro, con circolare n. 42 del 1° agosto 2002 (si tratta del chiarimento amministrativo "principe" sui contratti a termine), affermò che non esiste alcuna predeterminazione alla durata dei contratti (si faceva riferimento alla voce n. 48 del DPR n. 1525/1963 – attività esercitate da aziende turistiche, con un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o a centoventi giorni non continuativi -), essendo la stessa una variabile strettamente correlata alle esigenze produttive del datore di lavoro, attesa anche la nota dell'INPS (circolare n. 36/2003) con la quale si ribadisce l'ammissibilità, in via generale, del contratto a termine, strettamente riferito alle esigenze aziendali, supportate dalle motivazioni datoriali. Va, inoltre, ricordato come la contrattazione collettiva (si pensi, ad esempio, al settore turistico), sia andata oltre il concetto di mera stagionalità, tale da comprendere anche quelle imprese che non operano soltanto in un determinato periodo, ma anche durante tutto l'anno e che si trovano ad affrontare problemi legati ad incrementi dell'attività, sulla scorta di un indirizzo del Ministero del Lavoro espresso nel corso degli anni 1997 e 1998 (nota n. 5/27475/70/APPR del 16 dicembre 1997 e nota n. 5/25509/70/APPR del 16 febbraio 1998) secondo il quale era possibile assumere apprendisti con contratto di lavoro stagionale anche nelle aziende con apertura annuale interessate dalla intensificazione dell'attività produttiva. La circolare n. 34 del Ministero del Lavoro del 29 settembre 2010 ricorda anche come il CCNL Turismo del 20 febbraio 2010 ed il CCNL dell'industria turistica del 3 febbraio 2008 abbiano stabilito, a proposito della formazione, il principio della uguale incidenza dell'attività formativa in relazione alla durata della prestazione lavorativa, sicchè se l'impegno riferito all'intero anno è, ad esempio, pari a cento venti ore, in caso di rapporti di apprendistato

in cicli stagionali, l'attività formativa debba essere quantificata in modo da rispettare la proporzione rispetto al tetto massimo dei dodici mesi.

L'attuale formulazione dell'apprendistato professionalizzante postula una domanda: alcuni chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro sotto la precedente disciplina sono tuttora validi?

Ci si riferisce, ad esempio, alla possibilità prevista dalla risposta ad un interpello, la n. 8 del 2 febbraio 2007, con la quale si ammetteva la possibilità di instaurazione di un rapporto di apprendistato professionalizzante con un lavoratore che avesse già svolto, in un periodo continuativo o frazionato, mansioni corrispondenti alla stessa qualifica per una durata non superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva: la risposta non può che essere positiva, non essendo cambiato nulla.

Un altro problema scaturisce dalla possibilità che l'apprendistato professionalizzante possa essere instaurato con soggetti che già vantino un titolo abilitativo per mansioni corrispondenti al diploma scolastico. La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 19834 del 20 settembre 2010, riferendosi ad un caso specifico ("geometra") aveva fornito una risposta negativa, il Ministero del Lavoro, invece, con la risposta ad un interpello (n. 38 del 5 novembre 2010) lo aveva ritenuto possibile attraverso una "calibratura" del piano formativo individuale ed a condizione che esista un vero percorso formativo coerente con le esigenze dell'impresa e finalizzato ad uno sviluppo anche pratico delle competenze del giovane. Si ha motivo di ritenere che se nelle declaratorie contrattuali ciò fosse previsto, verrebbero anche meno i dubbi espressi dalla Suprema Corte.

Un'altra questione risolta, in passato, dal Ministero del Lavoro attraverso la risposta ad un interpello (n. 4 del 18 gennaio 2007) riguarda la possibile "instaurazione" di un rapporto di apprendistato pur in assenza dell'iscrizione ad un Ente Bilaterale, richiesta dal fatto che il CCNL lo richieda per la successiva conformità. Il Dicastero ha sottolineato come, legittimamente, la pattuizione collettiva possa introdurre clausole che prevedano di sottoporre i profili formativi all'esame di conformità di detto Ente ma che, da ciò ne scaturisca un obbligo per il datore di lavoro non iscritto, soltanto nel caso in cui fosse previsto da una legge regionale: in caso contrario, lo stesso non può rivestire, in alcun modo, carattere autorizzatorio.

### **Apprendistato di alta formazione e ricerca (art.5)**

Anche qui l'art. 50 del D.L.vo n. 276/2003 è stato completamente riscritto, con alcune notevoli differenze rispetto al passato. Ferma restando l'età che per i giovani è compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, intesi fino al giorno antecedente il compimento dei trenta anni (con possibilità di anticipo ai diciassette anni per coloro che sono in possesso di un diploma di qualifica professionale conseguito ex D.L.vo n. 226/2005), l'assunzione può avvenire in tutti i settori di attività e il Legislatore delegato, come aveva già fatto per il professionalizzante, estende questa possibilità anche al datore di lavoro pubblico (ivi compresi gli Enti e le Amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001), anche se, al momento, il blocco, pressoché totale, delle assunzioni, ribadito sia dalla legge n. 111/2011 che dalla legge n. 148/2011, preconizza un futuro molto incerto per l'apprendistato in questo specifico settore. Tale tipologia di apprendistato è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi, secondo la dizione inserita con il D.L. n. 112/1998, poi convertito nella legge n. 133/2008, i dottorati di ricerca o la specializzazione tecnica superiore ex art. 69

del D.L.vo n. 144/1999. Fin qui la disposizione è rimasta identica: le novità riguardano, da un lato, l'accentuazione relativa a quest'ultima specializzazione ove una particolare notazione legislativa di favore riguarda i percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori previsti dall'art. 7 del DPCM 25 gennaio 2008, dall'altro la possibilità che il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche avvenga anche attraverso l'apprendistato di alta formazione.

E' questa una grossa novità, atteso che, almeno da un punto di vista teorico, il campo di operatività potrebbe essere particolarmente esteso, sol che si pensi, ad esempio, agli avvocati, ai notai, ai giornalisti, ai commercialisti o ai consulenti del lavoro. Ovviamente, l'utilizzazione o meno dell'istituto dipende dalla regolamentazione dei vari ordini professionali: quello degli avvocati non prevede il "praticantato" nella forma della subordinazione e, di conseguenza, esso non potrà essere utilizzato, mentre quello dei consulenti del lavoro, emanato, di recente, dal Ministro del Lavoro con D.M. 20 giugno 2001 (G.U. n. del 3 agosto 2011) lascia aperta, all'art. 7, comma 2, questa possibilità che, è bene ricordarlo, riconosce la contribuzione agevolata a carico del datore di lavoro nella misura del 10% (salvo il limite più basso per il primo biennio se esso ha meno di nove dipendenti), ed una retribuzione "ridotta" (in percentuale o fino a due livelli) per il dipendente.

La regolamentazione e la durata del periodo formativo è rimessa alle singole Regioni sulla base di accordi con le associazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, le Università, gli Istituti tecnici e professionali e le altre Istituzioni formative o di ricerca: in carenza di ciò, l'apprendistato per alta formazione non "resta al palo", nel senso che i singoli datori di lavoro o le loro associazioni possono stipulare convenzioni sia con le Università che con gli Istituti tecnici e professionali e le Istituzioni formative e di ricerca, senza, oneri ulteriori per la finanza pubblica.

Come si vede, il programma, ipotizzato dal Legislatore delegato è, senza dubbio, positivo e stimolante ma, esso è ancora tutto da costruire.

### **Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze (art. 6)**

L'art. 6 "cadenza" una serie di date per la fissazione di alcuni "steep" che possono sembrare burocratici, ma che sul piano dell'agibilità dell'istituto sono estremamente importanti.

Entro dodici mesi dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo, il Ministro del Lavoro di "concerto" con quello dell'Istruzione e previa intesa con le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, definisce gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e per quello in alta formazione (ma non per il professionalizzante). Per quest'ultimo e per quello di ricerca gli standard sono fissati dalla contrattazione collettiva nazionale o, in mancanza, da intese specifiche, o da accordi interconfederali, da sottoscrivere anche durante la vigenza contrattuale. Spetta al datore di lavoro la registrazione sia della formazione che della qualifica professionale contrattuale acquisita, sul libretto formativo del cittadino, previsto dall'art. 2, comma 1, lettera i), del D.L.vo n. 276/2003 e dal DM 10 ottobre 2005, per il cui rilascio la competenza è delle Regioni o delle Province.

Viene, poi, ribadita l'istituzione (perché già ne parlava più o meno con le stesse parole l'art. 52 del D.L.vo n. 276/2003) del c.d. "repertorio delle professioni" il cui scopo principale è quello di armonizzare le diverse qualifiche, rendendo omogenei i vari profili acquisiti, e la correlazione tra i vari standard formativi e

professionali, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi e nella logica dell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010. L'organismo ha natura tecnica ed è composto da rappresentanti del Ministero dell'Istruzione, da rappresentanti delle parti sociali e da quelli espressi nella conferenza Stato – Regioni (la disposizione non mette il numero). Le competenze acquisite dall'apprendista possono essere certificate e registrate sul libretto formativo.

### **Disposizioni finali (art. 7)**

Con questo articolo sono dettate alcune disposizioni, per certi versi, innovative: ma andiamo con ordine cercando di capirne le peculiarità.

Con il primo comma il Legislatore delegato punisce il datore di lavoro che sia inadempiente nella erogazione della formazione in una maniera talmente grave da impedire la realizzazione delle finalità previste negli articoli 3, 4 e 5. Ma, perché possa essere ritenuto responsabile da parte degli organi di vigilanza occorre che la mancata formazione sia esclusivamente imputabile a lui stesso : la “pena” (che ripete il contenuto dell’art. 53 del D.L.vo n. 276/2003) consiste nel pagamento della differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo formativo dell'apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione correlata alla omessa contribuzione. Il nuovo testo aggiunge una novità: se nel corso di un accesso ispettivo si riscontri un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano individuale, gli addetti alla vigilanza del Ministero del Lavoro adotteranno un provvedimento di disposizione ex art. 14 del D.L.vo n. 124/2004, assegnando un periodo congruo per adempiere.

La norma necessita di alcuni chiarimenti.

Il primo riguarda la responsabilità del datore di lavoro ai fini dell'imputazione sanzionatoria. L'inadempimento deve essere riferibile, in via esclusiva, alla sua responsabilità: ciò è facilmente rilevabile per la formazione aziendale non erogata e, in questo senso, la circolare del Ministero del Lavoro n. 40/2004, emanata in un contesto normativo diverso, già lo faceva intendere allorquando parlava di “valutazione del percorso all'interno del piano formativo, di mancanza di un tutor con competenze adeguate e di ogni altro elemento che provi una grave inadempienza del datore”. Al contrario, non sembrano imputabili allo stesso eventuali carenze formative regionali per l'acquisizione delle competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a centoventi ore nel triennio di riferimento come, ad esempio, previsto dall'art. 4, comma 3, per l'apprendistato professionalizzante. Parimenti, non possono essere riferiti al datore di lavoro eventuali ritardi nello svolgimento del programma formativo, riferiti a particolari situazioni soggettive del dipendente (malattia, infortunio, astensione obbligatoria, ecc.) od oggettive (contratto di solidarietà difensivo ex art. 5 della legge n. 236/1993, cassa integrazione salariale in deroga, ecc). Ovviamente, un rifiuto del lavoratore a frequentare la “formazione esterna” (magari, offerta dalla Regione attraverso un Ente professionale abilitato) rappresenta un comportamento rilevante anche sotto l'aspetto disciplinare che, se tollerato dal datore di lavoro, potrebbe essere considerato come una sorta di “responsabilità indiretta”.

Il secondo concerne il potere di disposizione del personale ispettivo a fronte di un inadempimento datoriale. Il contratto di apprendistato deve essere in corso di esecuzione e, quindi, non ha alcun senso una disposizione riferita ad un rapporto concluso. Essa può essere emanata soltanto dal personale di vigilanza del Ministero del Lavoro (pur potendo le sanzioni amministrative – comma 2 – essere contestate da tutti gli organi che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza, come l'INPS, l'INAIL o la Guardia di Finanza), in quanto la norma specifica riconosce tale potere soltanto agli ispettori delle strutture periferiche del Ministero. La disposizione, che trae origine dalla elaborazione normativa susseguente all'esercizio della delega contenuta nell'art. 8 della legge n. 30/2003, è uno strumento che attiene all'applicazione di norme in materia di tutela del lavoro che non rechino un precetto a contenuto vincolato ma che consentono di attribuire al personale ispettivo (v. circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 24 giugno 2004) "un apprezzamento discrezionale relativo al c.d. "quomodo" della condotta" che si differenzia nei presupposti sia dalla diffida (strumento correlato alle sanzioni amministrative) che dalla prescrizione (utilizzabile in caso di violazioni di natura penale). Essa va fatta in forma scritta e notificata al destinatario: va congruamente motivata, avendo una natura esecutiva di carattere ordinatorio (TAR Campania, 14 gennaio 1981, n. 18) e l'inosservanza è punita ex art. 11 del D.L.vo n. 758/1994 con una sanzione amministrativa compresa tra 515 e 2.580 euro per effetto della quintuplicazione prevista dall'art. 1, comma 1177, della legge n. 296/2006, allorché non siano previste altre sanzioni. Avverso la disposizione è ammesso ricorso amministrativo, entro quindici giorni dalla notifica, al Direttore della Direzione provinciale del Lavoro (che dal 9 settembre 2011, per effetto del DPR 7 aprile 2011, n. 144, concernente la riorganizzazione del Ministero, ha assunto la denominazione di Direzione territoriale del Lavoro). Esso ha a disposizione altri quindici giorni per decidere: è previsto il c.d. "silenzio-rigetto" e la presentazione del ricorso non sospende, in alcun modo, l'esecutività della disposizione. Ovviamente, è appena il caso di sottolineare come resti ferma la possibilità del ricorso giudiziale al TAR, competente per territorio.

Ma, detto questo, andiamo a verificare come, in concreto, si ponga, la disposizione contenuta nell'ultimo periodo del primo comma. L'ispettore deve assegnare un congruo termine al datore di lavoro per l'adempimento formativo: esso è, quindi, strettamente correlato a due variabili, riferite sia all'ampiezza della mancata formazione che al periodo mancante alla fine del periodo formativo. E' in questo caso che va valutata la congruità del periodo assegnato per l'adempimento, cosa che potrebbe comportare qualche difficoltà nell'ipotesi in cui la formazione non sia stata fatta e ci si trovi quasi al termine del periodo formativo.

Ma cosa succede se il datore di lavoro che non ha erogato la formazione e che sia responsabile, in via esclusiva, di tale omissione non ottempera alla disposizione? La risposta sembra essere una soltanto: il rapporto viene convertito a tempo indeterminato (non si sono, infatti, verificati i presupposti per la piena qualificazione di una delle tipologie previste dagli articoli 3, 4 e 5) con le ovvie eventuali sanzioni amministrative connesse riferite alla errata gestione del rapporto, con il pagamento della differenza tra la contribuzione già versata e quella dovuta per il livello finale che avrebbe dovuto raggiungere il lavoratore, maggiorata del 100% (con esclusione, peraltro, di qualunque altra "pena" legata alla omessa contribuzione), e con l'applicazione della sanzione per omessa ottemperanza alla disposizione (quest'ultima compresa tra 515 e 2580 euro).

Il potere di disposizione previsto dal D.L.vo n. 124/2004 è soltanto dell'ispettore del lavoro: ciò pone, ad avviso di chi scrive, un problema correlato al fatto che l'accertamento sulla mancata formazione venga riscontrato da chi, pur essendo abilitato ad esercitare l'attività di vigilanza (ad esempio, personale ispettivo



degli Istituti previdenziali o Guardia di Finanza), non ha questo potere. Cosa succede? Il Legislatore delegato nulla dice, ma si ritiene che con un chiarimento amministrativo si possa, a ragione, sostenere che, riscontrando un caso di specie come quello evidenziato, debba essere effettuata una sollecita segnalazione alla Direzione territoriale del Lavoro, atteso che un comportamento diverso (ad esempio, applicazione della sanzione) si risolverebbe in una ingiustificata disparità di trattamento conseguente al solo fatto che il riscontro ispettivo è stato fatto da tali soggetti e non da un ispettore del lavoro

Il comma 2 affronta tratta direttamente l'apparato sanzionatorio connesso alla violazione delle disposizioni contrattuali attuative dei principi concernenti la forma scritta del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale (lettera a), il divieto di retribuzione a cottimo (lettera b), l'applicazione "in peius" delle disposizioni concernenti il trattamento economico (lettera c), la presenza del "tutore" aziendale (lettera d). Il Legislatore delegato afferma che ognuna di queste violazioni è punita con una sanzione amministrativa compresa tra 100 e 600 euro e che, in caso di recidiva, l'importo previsto è compreso in una "forchetta" che va da 300 a 1.500 euro. La contestazione relativa a tali mancanze può essere effettuata da tutti gli organi di vigilanza (quindi, non solo gli ispettori del lavoro, ma anche quelli degli Enti previdenziali o della Guardia di Finanza) ed il trasgressore è diffidabile ex art. 13 della legge n. 124/2004: il Direttore della Direzione provinciale ("rectius" territoriale) del Lavoro è competente a ricevere il rapporto ex art. 17 della legge n. 689/1981. L'accertamento relativo all'applicazione peggiorativa rispetto al CCNL del trattamento economico abilita, ovviamente, l'ispettore del lavoro ad emanare un provvedimento di diffida accertativa per crediti patrimoniali ex art. 12 del D.L.vo n. 124/2004, rispetto al quale è azionabile il tentativo di conciliazione monocratica nei trenta giorni successivi.

L'art. 13 del D.L.vo n. 124/2004, nella versione riformata dall'art. 33 della legge n. 183/2010, prevede (comma 2) che "in caso di inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla notificazione del verbale". L'ottemperanza alla diffida ed il pagamento nella misura minima o, se in misura fissa, pari ad un quarto, nei successivi quindici giorni, estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida. Alla luce di quanto appena detto, in caso di mancanza di forma scritta (in passato, si è detto che la stessa era richiesta "ad substantiam") o in caso di violazione delle altre ipotesi sopra evidenziate, il datore di lavoro può sanare "il tutto" ottemperando alla diffida e pagando l'importo della sanzione in misura minima (100 euro per ogni violazione contestata, oltre alle spese di notifica), estinguendo, di conseguenza, il procedimento sanzionatorio. Da ciò si deduce che non è più applicabile, in mancanza della forma scritta, con il riscontro dell'avvenuto pagamento, la conversione del rapporto a tempo indeterminato sin dall'inizio: ovviamente resta salva la facoltà del lavoratore di chiedere, con ricorso giudiziale, nelle forme e nei modi previsti dall'attuale normativa (anche passando attraverso il tentativo facoltativo di conciliazione ex articoli 410 e 411 cpc), il riconoscimento del rapporto a tempo indeterminato "ab origine", con le conseguenti differenze retributive. Ovviamente, è appena il caso di sottolineare come in assenza di contratto scritto e di mancata comunicazione anticipata prima dell'assunzione al centro per l'impiego, ci si trovi di fronte ad un mero "rapporto di lavoro in nero", con la conseguenza che, nel caso di specie, dovranno trovare applicazione tutte le disposizioni sanzionatorie previste (ad esempio, la c.d. "maxi sanzione"). A livello interpretativo e, probabilmente, oggetto di particolari riflessioni sulle quali è opportuno attendere un chiarimento amministrativo è il caso che un ispettore potrebbe trovarsi a decidere a fronte di un periodo "in nero" seguito, senza soluzione di continuità, da un rapporto di apprendistato: ad

avviso di chi scrive, non pare applicabile la nuova sanzione ed il rapporto si dovrebbe intendere, sin dall'inizio, come rapporto di lavoro subordinato, nulla contando che, successivamente, (si ripete, senza alcuna "interruzione") si sia instaurato un contratto con tale tipologia. Non appare invocabile, infatti, la posizione espressa dal Ministero del Lavoro attraverso l'interpello n. 8 del 2 febbraio 2007, con il quale si è sostenuta la possibilità per il datore di lavoro di "attivare" un rapporto di apprendistato nel caso in cui il giovane, con precedenti rapporti, abbia già lavorato, anche in somministrazione, con la stessa qualifica per un periodo non superiore alla metà del periodo formativo previsto dal CCNL: tale indirizzo non può essere seguito perché, nel caso di specie, ci si trova di fronte ad un rapporto "completamente in nero", non comunicato e non conosciuto (con un evidente comportamento fraudolento del datore) e "scovato" soltanto attraverso l'azione di vigilanza.

C'è, poi, da chiarire un altro passaggio: il Legislatore delegato parla di un aumento degli importi pecuniari della sanzione amministrativa nell'ipotesi di recidiva. Ciò si verifica allorché ricorrono la fattispecie prevista dall'art. 8 – bis della legge n. 689/1981, ossia allorché lo stesso soggetto, nei cinque anni successivi alla commissione di una violazione amministrativa, accertata con provvedimento esecutivo, ne commette un'altra della stessa indole: quest'ultima può far riferimento a violazioni della medesima disposizione o di norme diverse le quali, per la natura dei fatti o per le modalità della condotta, presentano una sostanziale omogeneità o caratteri fondamentali comuni.

Il comma 3 ripete una previsione normativa già contenuta nell'art. 21 della legge n. 56/1987 (ora abrogato per effetto del successivo comma 6): fatte salve specifiche previsioni di legge (ad esempio, l'art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991 il quale prevede nelle imprese industriali che nel computo dei quindici dipendenti nel semestre ai fini dell'applicabilità delle norme che disciplinano l'intervento salariale straordinario o di contratto collettivo siano compresi anche gli apprendisti) o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con tali tipologie contrattuali sono esclusi dal computo numerico previsto da norme legislative o contrattuali per l'applicazione di particolari disposizioni od istituti. Da quanto appena detto si può continuare a sostenere, ad esempio, che gli apprendisti non rientrano nella base di calcolo per la quantificazione degli oneri correlati alla legge n. 68/1999 fino al termine del periodo formativo ed al "consolidamento" del rapporto, mentre rientrano nel computo del numero dei dipendenti in forza nell'ultimo semestre, necessario per l'attivazione delle procedure di cassa integrazione guadagni straordinaria (art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991). Ovviamente, anche gli assunti con contratto di inserimento o lavoratori, a tempo indeterminato (o a tempo parziale fino a trenta ore settimanali) provenienti dai lavori socialmente utili o di pubblica utilità o quelli "somministrati" non rientrano nella base di calcolo, mentre quelli a tempo parziale sono computabili "pro – quota" in relazione all'orario svolto, con arrotondamento all'unità superiore se il calcolo frazionale è superiore al 50%, secondo la previsione contenuta nell'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000.

Anche i lavoratori in mobilità possono essere assunti con un rapporto di apprendistato strettamente correlato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale. E' questa una grossa novità, inserita nel comma 4 che merita un serio approfondimento e che si aggiunge ad un'altra serie di provvedimenti agevolati finalizzati all'occupazione di coloro che, per varie ragioni, sono stati espulsi dai processi produttivi o di difficile occupazione. Senza voler, in alcun modo, approfondire l'argomento basti pensare oltreché agli articoli 8, comma 2 e comma 4 e 25, comma 9 della legge n. 223/1991, anche all'art. 7, comma 7, della legge n. 33/2009, ai provvedimenti "incentivanti" contenuti nell'art. 2 della legge n. 191/2009, al contratto di inserimento ex art. 54, lettera c) del D.L.vo n. 276/2003, all'art. 8, comma 9, della legge n. 408/1990 o

all'art. 4, comma 3 della legge n. 236/1993, in favore, rispettivamente, dei disoccupati e dei cassa integrati a zero ore da oltre ventiquattro mesi, o di coloro che sono in CIGS da almeno tre mesi (ma l'azienda lo deve essere da sei).

Innanzitutto c'è da sottolineare come per tali soggetti non sia previsto un limite massimo di età: l'unico requisito richiesto è l'essere iscritto nelle liste. Ne hanno titolo:

- a) I lavoratori il cui rapporto si è risolto a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale per cessazione, trasformazione o riduzione dell'attività (art. 24 della legge n. 223/1991);
- b) I lavoratori licenziati da imprese già ammesse alla CIGS che non garantiscono la ripresa del lavoro ai soggetti sospesi (art. 4 della legge n. 223/1991);
- c) I lavoratori a domicilio sottoposti a procedura collettiva di riduzione di personale: ciò appare possibile alla luce dell'orientamento espresso dal Ministero del lavoro con la nota n. 5/26855 del 25 settembre 1993, pur se la Cassazione ha espresso le proprie perplessità con la sentenza n. 2917 del 26 marzo 1999;
- d) I lavoratori edili già impegnati in un rapporto di lavoro non inferiore a 18 mesi nel completamento di opere industriali od opere pubbliche di grandi dimensioni (art. 11, comma 2, della legge n. 223/1991 e art. 6 della legge n. 236/1993);
- e) I lavoratori edili provenienti da CIGS con un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi, di cui 24 di lavoro effettivamente prestato;
- f) I lavoratori (anche impiegati e quadri) licenziati da imprese anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di quindici dipendenti per giustificato motivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro (si tratta di una disposizione che, viene prorogata, di anno in anno) anche se non sono titolari dell'indennità di mobilità;
- g) I lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione (legge n. 147/1997);
- h) I lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità e titolari, per tutto il periodo di occupazione, dello specifico sussidio;
- i) I lavoratori provenienti dal settore del trasporto aereo (art. 1 – bis della legge n. 291/2004 e circolare INPS n. 46 del 26 marzo 2009);
- j) I lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo ex art. 19 della legge n. 2/2009;
- k) I lavoratori degli studi professionali individuali licenziati (ciò è possibile sulla base della risposta del Ministero del Lavoro avvenuta con l'interpello n. 10 dell'8 marzo 2011).

Il Legislatore delegato disponendo che l'assunzione di questi lavoratori possa avvenire con contratto di apprendistato (si presume con quello professionalizzante, detto anche contratto di mestiere, anche se appare possibile, in alcune ipotesi ben definite, quello di alta formazione, come nel caso di un lavoratore in mobilità, praticante all'interno di uno studio professionale), stabilisce alcune cose importanti e, in un certo senso, derogatorie rispetto alla normale disciplina prevista per la tipologia dell'apprendistato.

Si cita, espressamente, l'art. 2, comma 1, lettera i, il quale riguarda la possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni, come nel caso in cui i contratti collettivi subordinati, come in passato, la possibilità di utilizzare altri lavoratori con la tipologia dell'apprendistato senza che siano stati consolidati i rapporti precedenti in una percentuale che, in genere, fatte salve le micro aziende, va dal 70% in su.

La seconda deroga concerne la piena applicazione della legge n. 604/1966 (con tutte le modifiche intervenute nel corso degli anni) in materia di licenziamenti individuali.

La terza si riferisce al riconoscimento, in luogo della previsione ordinaria dell'art. 1, comma 662, della legge n. 296/2006, del regime contributivo agevolato e dell'incentivo individuati, rispettivamente, dall'art. 25, comma 9, e dall'art. 8, comma 4, della legge n. 223/1991. Il riferimento specifico all'esclusione dell'ipotesi contemplata all'art. 2 sta a significare che la disciplina dell'apprendistato per i lavoratori in mobilità è quella individuata dalla legge n. 223/1991 (rapporto a tempo indeterminato "da subito", formazione strettamente correlata al nuovo inserimento professionale, non applicabilità della percentuale di calcolo sul mantenimento in servizio, finalizzata all'"accensione" di nuovi rapporti con tale tipologia contrattuale).

La disposizione appena richiamata sta, anche, a significare che l'incentivo segue le regole proprie della ricollocazione dei lavoratori in mobilità in caso di assunzione a tempo indeterminato (e tale è l'apprendistato, per effetto di quanto previsto all'art. 1): il datore di lavoro "gode" per diciotto mesi della contribuzione a proprio carico analoga a quella prevista per i datori di lavoro che occupano più di nove dipendenti e che assumono apprendisti (ossia il 10%) che viene riconosciuto anche in caso di assunzione a tempo parziale (del resto, in via generale, l'apprendistato a tempo parziale è possibile, purchè venga assicurata l'effettivo svolgimento del piano formativo) e di un incentivo economico per non più di dodici mesi, salvo periodi più lunghi legati all'età ed all'ubicazione territoriale (ma l'assunzione deve essere a tempo pieno), pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta, se dovuta, al lavoratore. Vale la pena di ricordare che, accanto a coloro che non percepiscono, pur essendo iscritti nelle liste, l'indennità di mobilità perché licenziati, ad esempio, da piccole imprese e che, quindi, non portano "in dote" alcun incentivo, vi sono altri lavoratori che usufruiscono di "sforamenti" temporali del godimento, legati all'età ed alla ubicazione territoriale, come previsto dall'art. 7 della legge n. 223/1991. Il "godimento" della contribuzione agevolata per "soli" diciotto mesi distingue tale forma di apprendistato da quella "ordinaria", nel senso che la defalcazione contributiva, se la parte formativa dell'apprendistato, finalizzata alla qualificazione od alla riqualificazione professionale dura per un arco temporale superiore, è riconosciuta non per tutta la durata ed, inoltre, non è prevista alcuna forma contributiva agevolativa nei dodici mesi successivi, in caso di "consolidamento" del rapporto di lavoro.

Il riconoscimento delle agevolazioni economiche e contributive non è automatico, nel senso che esso sulla base dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e delle circolari del Ministero del Lavoro n. 5 e n. 34 del 2008 e della circolare INPS n. 51/2008 è subordinato al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali e di quelli regionali, territoriali ed aziendali, se sottoscritti, al rispetto della normativa sul lavoro, ed alla regolarità contributiva attestata dal DURC, cosa che, invece, non è espressamente richiesta per l'agevolazione contributiva riferita all'assunzione degli apprendisti, atteso che il Ministero del Lavoro, con i chiarimenti amministrativi appena citati, ha ritenuto che la particolare contribuzione prevista per le tipologie di apprendistato non dovesse essere ritenuta un beneficio, ma un contributo specifico, per scelta di politica legislativa finalizzato a favorire l'occupazione giovanile: si ricorda che l'aliquota contributiva a

carico dei datori di lavoro con un organico dimensionato fino a nove unità è pari all'1,5% per il primo anno, al 3% per il secondo anno ed al 10% per i successivi (per le imprese sopra dimensionate è sempre il 10%), mentre l'aliquota a carico dei giovani è "standardizzata" al 5,84%, nei settori diversi da quello agricolo. Per l'applicazione della percentuale contributiva a carico degli apprendisti si deve tener conto delle retribuzioni effettivamente corrisposte, non esistendo alcun minimale, come precisato dall'INPS con la circolare n. 208 del 13 ottobre 1988.

L'assunzione dei lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato postula, ad avviso di chi scrive, anche il riconoscimento della loro non computabilità nella base di calcolo per la verifica dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti: è vero che si tratta di tipologie contrattuali "sui generis", ma la loro "specialità" si limita alla parte incentivi, ed a quella relativa all'applicazione della legge n. 604/1966, con la conseguenza che le c.d. "agevolazioni normative" che sono comuni (e tale è la non computabilità) trovano piena agibilità.

Tra i vantaggi economici per il datore di lavoro spicca anche la possibilità di pagare l'apprendista in mobilità due livelli in meno rispetto a quello di qualificazione o riqualificazione professionale (o in percentuale se la contrattazione si riferisce all'altro metodo di quantificazione della retribuzione: va ricordato, per completezza di informazione, che l'indennità di mobilità percepita dallo stesso (valori del 2011) è pari a 906 o 1089 euro lordi, in relazione alla retribuzione prima percepita. Ciò potrebbe portare anche ad una qualche resistenza ad accettare l'opportunità lavorativa, ma sotto l'aspetto sostanziale, e fermo restando l'obbligo di accettare la stessa, pena la perdita dell'indennità, il nuovo rapporto di lavoro che si esplica attraverso una particolare tipologia formativa, è, senz'altro, da considerare conveniente ai fini di un rientro agevolato nel mondo del lavoro.

Ci sarà tempo e modo per verificare l'impatto delle nuove opportunità lavorative sui lavoratori in mobilità: ciò che, andrà chiarito anche da un punto di vista amministrativo, saranno alcune determinazioni che potrebbero adottare gli organi di vigilanza nel caso in cui si trovino un contratto di apprendistato di un lavoratore in mobilità (che resta sempre un contratto a tempo indeterminato) che non preveda alcuna ulteriore qualificazione o riqualificazione professionale (ad esempio, perché il soggetto è adibito ad un'attività con la qualifica già posseduta ed acquisita da anni): ovviamente, l'eventuale disconoscimento dell'apprendistato non ha, sotto l'aspetto sostanziale, conseguenze pratiche: infatti con la conversione a tempo indeterminato, sin dall'inizio, del rapporto non ci sono effetti circa l'erogazione della contribuzione e delle agevolazioni economiche (art. 8, comma 4 e art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) che sono le stesse previste per il rapporto di apprendistato. Ovviamente, se il lavoratore è stato sotto pagato (fino a due livelli in meno o in percentuale) potrà richiedere le differenze economiche sia attivando, autonomamente, la propria tutela conciliativa o giudiziale, che richiedendo all'ispettore l'attivazione della diffida accertativa per crediti patrimoniali.

Per completezza di informazione, si ricorda che restano pienamente in vigore anche le disposizioni specifiche in materia di apprendistato previste per l'avviamento di lavoratori disabili a seguito di convenzione stipulata ex art. 11 della legge n. 68/1999 dal datore di lavoro con il servizio competente della Provincia: è, infatti, possibile, previo parere positivo del comitato tecnico, assumere disabili in deroga ai limiti di età (ventinove anni) ed alla durata massima (oggi, tre anni o cinque nel settore artigiano) a fronte di specifici progetti di inserimento mirato, previo parere positivo espresso in tal senso dal c.d. "comitato tecnico", previsto dall'art. 6, comma 3, del D.L.vo n. 469/1997.

Con il comma 5 il Legislatore delegato offre una definizione di Ente bilaterale, cui la normativa affida sempre di più compiti di regolazione del mercato del Lavoro: essa è quella offerta dall'art. 2, comma 1, lettera h) del D.L.vo n. 276/2003: "Organi costituiti ad iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, quali sedi privilegiate per la regolazione del mercato del lavoro attraverso la promozione di una occupazione regolare e di qualità, l'intermediazione nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, la programmazione di attività formative e la determinazione di modalità della formazione professionale in azienda, la promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione dei soggetti più svantaggiati, la gestione mutualistica dei fondi per la formazione e l'integrazione del reddito, la certificazione dei contratti di lavoro e di regolarità o congruità contributiva, lo sviluppo di azioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro ed ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento".

Il comma 6 si occupa delle abrogazioni: vengono espressamente cancellati la legge n. 25/1955, gli articoli 21 e 22 della legge n. 56/1987, l'art. 16 della legge n. 196/1997 e gli articoli da 47 a 53 del D.L.vo n. 276/2003, nonché, implicitamente, il DPR n. 1668 del 30 dicembre 1956, "figlio" della legge n. 25 che, accanto a disposizioni "desuete" ne conteneva altre ancora oggetto di specifiche applicazioni. L'abrogazione scatta con l'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 167/2011, ossia il 25 ottobre 2011. Ovviamente, vengono meno anche tutti quei chiarimenti amministrativi, non compatibili con il nuovo dettato normativo, che pur essendo di "rango inferiore" rispetto alla legge, avevano consentito, nel corso degli anni, di regolamentare la materia, per le questioni non direttamente affrontate dalla norme e, comunque, esplicative delle stesse.

C'è da sottolineare come l'abrogazione, "tout court", della legge n. 25/1955, al di là di alcune norme non più attuali e che erano una pura testimonianza del tempo che fu (si pensi, ad esempio alla lettera i) dell'art. 11 ove si parlava dell'obbligo del datore di lavoro "di informare periodicamente la famiglia dell'apprendista sui risultati dell'addestramento" la cui mancanza, peraltro, secondo la Cassazione - Cass., 20 marzo 1985, n. 2053 – poteva esser considerato come un indice di rapporto a tempo indeterminato sin dall'inizio), fa venire meno l'art. 8 che consentiva di completare il percorso formativo presso altro datore di lavoro (con cumulo dei periodi) se non era passato trascorso un periodo superiore a dodici mesi: ovviamente, la contrattazione collettiva nazionale potrà recuperare questa norma. Con l'abrogazione della legge n. 25/1955 viene meno anche una norma ormai non più oggetto di applicazione ma che, aveva creato, anche di recente, qualche problema operativo in alcune realtà: ci si riferisce alle prove finali di idoneità previste dall'art. 18 che i giovani, nel caso in cui il datore di lavoro non avesse attribuito la qualifica professionale (cosa che poteva avvenire anche tacitamente con il "consolidamento" del contratto), che potevano essere richieste dal giovane alla Direzione provinciale del Lavoro, la quale doveva stabilire sia il calendario, che la data, che il luogo della loro effettuazione.

Ma l'abrogazione delle disposizioni appena richiamate non significa che per i contratti di apprendistato in corso di svolgimento le stesse non trovino applicazione: anzi, il Legislatore delegato premettendo alla elencazione delle leggi e degli articoli abrogati la frase "fermo restando la disciplina di regolazione dei contratti di apprendistato già in essere", dispone "una scadenza a termine", limitatamente alle tipologie in essere, per quelle norme che le hanno disciplinate sin dall'inizio.

Con il comma successivo il Legislatore delegato si preoccupa del periodo transitorio e delle normative regionali (si tenga presente come, ad esempio, la Sicilia non abbia mai regolamentato, con legge, la materia formativa di sua competenza). Il regime transitorio durerà, al massimo sei mesi (ossia, fino al 24

aprile 2012), trascorsi i quali, in mancanza di offerta formativa pubblica, varranno le regolazioni contrattuali vigenti: il medesimo discorso va fatto per i settori produttivi nei quali la vigente disciplina non è immediatamente operativa. Qui si può affermare, sin da subito, che alcuni contratti collettivi vigenti che hanno disciplinato, compiutamente la materia, permettono già in grado di operare (ad esempio, nel settore del credito), anche se in alcuni casi, bisognerà operare, quanto meno, una rideterminazione del periodo di apprendistato professionalizzante se lo stesso era superiore al triennio.

Con questa disposizione, passata, peraltro, al vaglio positivo della Conferenza Stato – Regioni, il Governo cerca di superare gli “impasse” regionali che, in questi anni, hanno fatto “da tappo” alla piena esplicazione delle potenzialità dell’istituto. Ci sarà da monitorare, soprattutto, l’apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3) che, da un punto di vista strettamente operativo, per poter funzionare, necessita di una serie di passaggi correlati tra loro, in un certo senso, abbastanza analoghi a quelli già richiesti dal vecchio art. 48 del D.L.vo n. 276/2003, non attuati nella gran parte del territorio. E’ auspicabile che ciò avvenga nei tempi “cadenzati” dal Legislatore delegato, in quanto se così non fosse, non ci sarà più per i giovani minorenni la possibilità di attivare rapporti di apprendistato con la legge n. 196/1997, con grossi problemi, ad esempio, per eventuali attività stagionali.

Ma, come si diceva, all’inizio della riflessione, per la prima volta l’apprendistato professionalizzante o di alta formazione e di ricerca, interessa il settore pubblico: ciò tuttavia, pur considerando le “ristrettezze” nelle quali si muove la Pubblica Amministrazione, non è automatico ma necessita di un DPCM, proposto dai responsabili della Funzione Pubblica e del Lavoro “concertato” con quello dell’Economia, al termine di un iter procedimentale che vede coinvolte sia le parti sociali che la Conferenza Stato – Regioni: tutto questo dovrebbe avvenire entro i dodici mesi successivi all’entrata in vigore del Decreto Legislativo. L’estensione dell’apprendistato nel settore pubblico è uno spunto interessante ed innovativo: è sperabile che esso non resti soltanto una mera affermazione di principio come, ad esempio, si è verificato con il telelavoro il quale, disciplinato dal D.L.vo n. 70/2000 (ben prima, quindi, che le parti sociali sottoscrivessero un accordo interconfederale nel 2004, attuativo dell’accordo europeo), è sostanzialmente rimasto “sulla carta”. Il DPCM servirà per disciplinare le forme di reclutamento e l’accesso al lavoro pubblico, tenendo, ovviamente, presente l’art. 97 della Costituzione.

Il comma 9 affronta il problema del mantenimento degli sgravi contributivi susseguenti alla prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la fine della fase formativa. La puntualizzazione contenuta nella disposizione è particolarmente necessaria alla luce dell’abrogazione dell’art. 21 della legge n. 56/1987 che, al comma 6, prevedeva il mantenimento del beneficio contributivo per i dodici mesi successivi. Esso resta anche se il Legislatore delegato non lo considera più “strutturale” ma lo correla alla riforma degli incentivi all’occupazione per i quali, nell’art. 46 della legge n. 183/2010 si rinviene un’apposita delega da esercitare entro il 23 novembre 2012. La nuova dizione che, non fa altro che confermare, il dettato precedente abrogato, fa sì che si possano ritenere vigenti alcuni indirizzi amministrativi e giurisprudenziali come, ad esempio, quello ministeriale (risposta ad interpello del 4 maggio 2005 prot. n. 25/I/0003883) con il quale si sostenne la fruibilità del beneficio nel caso in cui la trasformazione avvenga in anticipo, purchè il datore di lavoro abbia svolto la formazione prevista dal piano individuale fino al momento della trasformazione (Ministero del Lavoro, nota del 6 febbraio 2009, n. 25/I/0001727).

C’è una piccola questione che, relativamente agli sgravi riconosciuti nei dodici mesi successivi al “consolidamento” andrebbe affrontata con un chiarimento amministrativo: è quella della prosecuzione del

rapporto all'interno di un'altra impresa, diversa dall'effettivo datore di lavoro, facente parte di un gruppo identificato ai sensi dell'art. 2359 c.c. (aziende controllate e collegate), al quale la recente disciplina, sia pure per motivi diversi (si pensi, da ultimo, all'assolvibilità dell'obbligo del collocamento obbligatorio attraverso la compensazione automatica, secondo la previsione dell'art. 9 della legge n. 148/2011), assegna una particolare importanza, del resto riconosciuta, ai fini dell'attività in apprendistato, dallo stesso Ministero del Lavoro, per il quale è possibile anche una "trasversalità" formativa all'interno della "holding". La risposta al quesito, attesa, la valenza generale, non può che essere fornita dall'Amministrazione Centrale, magari anche attraverso un interpellato.

I lavoratori che al termine del periodo formativo vedono il proprio rapporto "consolidato" attraverso la prosecuzione dello stesso hanno diritto, da un punto di vista previdenziale, a tutte le prestazioni concernenti il settore e la categoria di appartenenza (operai od impiegati), pur se il datore di lavoro, nei dodici mesi successivi, continua a versare la contribuzione prevista per gli apprendisti, come chiarito dall'INPS sin dal 1991 con la circolare n. 274 del 3 dicembre.

La Corte di Cassazione, invece, si è soffermata sulla eventuale continuità del beneficio in caso di "cambiamento delle mansioni" subito dopo la qualificazione osservando, con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010, che l'utilizzo del lavoratore deve avvenire nella qualifica per cui fu stipulato il contratto di apprendistato e che l'eventuale variazione della qualifica, nel periodo immediatamente successivo alla trasformazione, fa venir meno le agevolazioni previste dalla legge.

La disposizione precisa, inoltre, che la proroga dei benefici contributivi riguarda soltanto il c.d. "apprendistato classico" (ossia, quello previsto dagli articoli 3, 4 e 5) e non quello finalizzato a favorire il reingresso nel mondo del lavoro dei soggetti iscritti nelle liste di mobilità: per costoro, così come vale la disciplina sui licenziamenti individuali, valgono anche le specifiche agevolazioni economiche e contributive previste dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della legge n. 223/1991.

Riprendendo un orientamento già espresso dal Ministero del Lavoro in sede amministrativa (si veda, tra gli altri, la nota del Ministero del Lavoro n. 6011 del 17 settembre 2008, la circolare dello stesso Dicastero n. 34 del 29 settembre 2010 o anche l'Avviso Comune Governo – Regioni – Parti Sociali del 27 ottobre 2010), il comma 10 stabilisce che i datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono far riferimento al percorso formativo della Regione ove è ubicata la sede legale ed, ugualmente, tutte le comunicazioni inerenti il rapporto (quella anticipata prima dell'assunzione – art. 1, comma 1180, della legge n. 296/2006 – e quelle di trasformazione e di cessazione da effettuare entro i cinque giorni successivi all'evento – art. 1, comma 1185 - ) possono essere effettuate utilizzando il servizio informatico regionale del luogo ove insiste la sede legale. Per il resto, nulla è cambiato per le sanzioni amministrative connesse al ritardo od alle mancate comunicazioni: la regola generale, che vale per tutti i rapporti di lavoro è sempre la stessa (da 100 a 500 euro) estinguibili anche con la diffida ad adempiere ex art. 13 del D.L.vo n. 124/2004, come modificato dall'art. 33 della legge n. 183/2010 (trenta giorni per adempiere e quindici giorni per pagare, per complessivi quarantacinque giorni, intendendo tale termine come continuativo, nel senso che l'ottemperanza e la diffida possono avvenire anche contestualmente nel limite massimo previsto dal Legislatore).

Per completezza di informazione si sottolinea come l'attuale disciplina nulla abbia innovato in materia di indennità di mobilità e di trattamenti speciali di disoccupazione: gli apprendisti sono esclusi dall'applicazione della normativa sul trattamento integrativo salariale (pur essendo compresi nel computo),



dall'indennità di mobilità e dal trattamento speciale di disoccupazione edile. Va ricordato, però, come l'art. 19, comma 1, lettera c) della legge n. 2/2009, nell'intento di favorire, comunque, in un periodo di crisi l'accesso a forme di sostegno del reddito, abbia riconosciuto, in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2011, in caso di licenziamento, l'accesso alla ordinaria indennità di disoccupazione con requisiti normali per gli apprendisti, in forza alla data del 29 novembre 2008, con almeno tre mesi di servizio presso l'azienda interessata al trattamento, per la durata massima di novanta giorni per il periodo di vigenza contrattuale e subordinatamente ad un intervento integrativo dell'Ente bilaterale pari ad almeno il 20% dell'indennità da corrispondere: in carenza di quest'ultimo i periodi di tutela si considerano esauriti ed i lavoratori accedono direttamente ai trattamenti in deroga previsti dalla normativa vigente, come chiarito anche dalla circolare operativa dell'INPS n. 43 del 29 marzo 2010.

L'articolato si chiude, infine, con una riserva: le competenze delle Regioni a Statuto Speciale (Sicilia, Sardegna, Valle d'Aosta e Friuli – Venezia Giulia) e delle Province Autonome di Trento e Bolzano restano ferme, alla luce dello statuto e delle relative norme di attuazione.

Modena, 25 ottobre 2011

Eufranio MASSI

Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena