

# Testo Unico dell'apprendistato – D.lgs. n. 167/2011 – Prime osservazioni

---

15 Novembre 2011

L'8 novembre scorso si è tenuto presso l'Università degli Studi Roma Tre un incontro dal titolo "Prime letture del decreto legislativo n. 167/2011 e del decreto legge n. 138/2011", promosso in collaborazione con l'Adapt e la Fondazione Studi consulenti del lavoro.

Al convegno hanno partecipato in qualità di relatori, tra gli altri, il prof. Michele Tiraboschi, Ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, e il dott. Danilo Papa, Dirigente del Ministero del lavoro.

Nell'ambito dell'incontro sono emersi diversi dubbi interpretativi in merito, soprattutto, alla nuova normativa attinente l'apprendistato, contenuta nel Testo Unico approvato nel luglio scorso e in vigore dal 25 ottobre u.s., e sui quali, di seguito, si cercherà, in sintesi, di fare chiarezza secondo quanto esposto in via colloquiale.

Come noto, il nuovo apprendistato viene qualificato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani, al fine di superare l'uso distorto che in passato si è fatto di tale istituto.

Tra i principi di disciplina generale individuati con l'articolo 2 del decreto in esame, la lettera a) del comma 1 prevede la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale, da definire entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto.

A fronte della certezza che la forma scritta è elemento ad substantiam e non ad probationem del contratto, la decorrenza del termine di trenta giorni per l'elaborazione del piano formativo, secondo la locuzione adottata dal legislatore "dalla stipulazione del contratto", dovrebbe intendersi nel senso che i trenta giorni siano da calcolarsi dal momento dell'assunzione e non dal momento della comunicazione relativa al centro per l'impiego.

Considerate le varie interpretazioni sul punto e la carenza di precisazioni circa le conseguenze derivanti dal mancato accordo tra datore di lavoro e lavoratore nel

termine previsto, sarebbe consigliabile la definizione del piano formativo contestualmente alla stipula del contratto.

Il provvedimento contempla, inoltre, all'art. 2, co. 1, lettera h), la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Sebbene non menzionata specificatamente, tra le cause di sospensione involontaria del rapporto rientrerebbe anche l'assenza per congedo di maternità.

Riguardo alla facoltà per le parti di recedere dal rapporto (art. 2, co.1, lett.m), con l'obiettivo di superare le incertezze normative del passato, il decreto in esame dispone, a tutela della finalità formativa del contratto di apprendistato, che il preavviso decorra dal termine del periodo di formazione.

Secondo la formulazione della norma, il termine del periodo di formazione non deve necessariamente coincidere con il termine dell'apprendistato, stante che la formazione erogata al lavoratore può avere una durata inferiore a quella del contratto.

In carenza di recesso, si evidenzia che il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Relativamente all'apprendistato professionalizzante, è stato chiarito come la qualifica di maestro artigiano o di mestiere, di cui al comma 4 dell'articolo 4, debba essere riconosciuta, secondo le modalità definite dalle Regioni e dalle Associazioni di categoria dei datori di lavoro, a quei lavoratori che abbiano acquisito una comprovata esperienza professionale, ovvero abbiano una certa anzianità di servizio, i quali potranno, successivamente al riconoscimento, assumere il ruolo di tutor o referente aziendale per gli apprendisti.

In ordine ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, oggetto di una delle innovazioni più rilevanti della disciplina sulla materia (art. 7, comma 4), sembrerebbe che l'assunzione di tali soggetti possa essere effettuata nell'ambito di tutte e tre le tipologie contrattuali dell'apprendistato.

Per tali lavoratori trovano però applicazione, in deroga alla disciplina generale, la normativa sui licenziamenti individuali, di cui alla legge n. 604/1966, nonché il

regime contributivo agevolato di cui alla legge n. 223/91, art. 25, comma 9, e l'incentivo economico previsto dall'art. 8, co. 4, della medesima legge, ossia il versamento a favore del datore di lavoro di metà dell'indennità di mobilità a cui aveva diritto il lavoratore.

Per quanto concerne il regime transitorio, di cui al comma 7 dell'art. 7, è stato ribadito che per sei mesi – decorrenti dall'entrata in vigore del Testo Unico, ossia dal 25 ottobre scorso e quindi fino al prossimo 25 aprile – i contratti di apprendistato potranno essere stipulati secondo le regolamentazioni definite dalla contrattazione collettiva di riferimento, la quale, alla scadenza prevista, dovrà essere necessariamente allineata al nuovo assetto normativo.

Si fa presente, infine, che il Ministero del lavoro, con risposta all'interpello n. 40/11, il quale si allega per opportuna conoscenza, ha interpretato estensivamente la previsione inerente la durata massima quinquennale operante per il settore artigiano nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante (art. 4, comma 2), riconoscendola applicabile “a tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano” e quindi non solo alle figure individuate dalla contrattazione degli artigiani.

A tal proposito, sembrerebbe, pertanto, che in sede di contrattazione collettiva nazionale sussista la possibilità, per tutti i settori, di identificare figure professionali equipollenti e sovrapponibili a quelle previste dal ccnl dell'artigianato, per le quali sarebbe fattibile l'attivazione di contratti di apprendistato per una durata massima di cinque anni.

Nel far riserva, comunque, di una conferma di tali orientamenti, anche a seguito di prossimi chiarimenti da parte delle istituzioni competenti, si preannuncia che, a breve, sarà emanata una circolare esplicativa di Confindustria sull'intero quadro regolatorio, nonché una circolare del Ministero del lavoro che dovrebbe vertere sul regime transitorio e sulle disposizioni sanzionatorie.

Ulteriori informative seguiranno all'approvazione del maxi emendamento alla legge di stabilità che, all'articolo 4-noviesdecies, commi 1 e 2, prevede disposizioni specifiche per l'istituto dell'apprendistato, in particolare per quanto attiene il sistema contributivo.