



Il “nuovo” apprendistato nel Testo Unico

Uil

Il contratto di apprendistato ha origini lontane nel nostro ordinamento. Viene disciplinato per la prima volta in maniera organica con la l. n. 25/1955. All’art. 2 si definisce l’apprendistato come «uno speciale rapporto di lavoro» caratterizzato dall’obbligo in capo all’imprenditore a «impartire o far impartire all’apprendista l’insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato». Nella stessa definizione adottata dal legislatore di allora rinveniamo il “carattere di specialità” del contratto di apprendistato. L’imprenditore non ha solo l’obbligo alla retribuzione ma deve anche impartire all’apprendista la formazione necessaria al raggiungimento di una qualifica. Quello che si instaura nel rapporto di apprendistato è quindi un contratto di lavoro subordinato a “causa mista”. Infatti, se nei normali contratti di lavoro subordinato la “causa” è rinvenibile nello scambio tra lavoro e retribuzione, nell’apprendistato si arricchisce di ulteriori obblighi contrattuali di natura formativa. Questo “carattere di specialità”, questa particolarità, distingue inoltre l’apprendistato dai tirocini e dagli stage, nei quali non si instaura un rapporto di lavoro parallelamente al percorso formativo previsto. L’apprendistato si instaura quindi su una doppia “causa costitutiva”: la formazione e la retribuzione in cambio della prestazione lavorativa.

L’istituto dal 1955 ad oggi ha subito numerosi ritocchi ed integrazioni, in particolare con la l. n. 196/1997 (c.d. Legge Treu) e con la l. n. 144/1999. Ma è con il decreto attuativo della l. n. 30/2003 (c.d. Legge Biagi), il d.lgs. n. 276/2003, che il legislatore opera una radicale riforma dell’istituto, introducendo le tre tipologie di apprendistato che oggi conosciamo e che, come vedremo, sono state sostanzialmente riprese dalla nuova proposta di riforma contenuta nel Testo unico per l’apprendistato. Gli artt. da 47 a 53 del d.lgs. n. 276/2003 disciplinano il “nuovo” apprendistato, senza però abrogare le norme precedenti e la coesistenza tra la vecchia e la nuova disciplina ha creato subito dubbi e problemi interpretativi. Ma è soprattutto a causa della complessità delle fonti normative e dei ritardi delle Regioni, nel recepimento della parte di propria competenza del d.lgs. n. 276/2003, che si sono ridimensionate e compresse le potenzialità dell’istituto. Già allora si indicava il “nuovo” apprendistato, nelle sue tre tipologie, come lo strumento privilegiato per l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ma, nonostante tutto, il contratto di apprendistato non è mai decollato pienamente, in particolare per le due tipologie a più alto contenuto formativo. La disciplina, dal 2003 ad oggi, è stata oggetto di continui ritocchi di tipo manutentivo e di numerosi interventi di tipo amministrativo (oltre 40 interPELLI sulla materia). I ritardi delle Regioni hanno dapprima spinto il legislatore ad intervenire con la l. n. 80/2005 (solo due anni dopo) attraverso l’introduzione del comma 5-*bis* all’art. 49, rimettendo sostanzialmente la disciplina dell’apprendistato professionalizzante alla contrattazione collettiva. Successivamente con il d.l. n. 112/2008 si aggiunge un ulteriore comma, il 5-*ter*, che sostanzialmente istituisce un secondo canale di accesso all’apprendistato professionalizzante, affidato integralmente alla contrattazione collettiva e nel quale la formazione viene erogata esclusivamente dall’azienda. Immediatamente dopo la pubblicazione della legge di conversione del d.l. n. 112/2008 (l. n. 133/2008) 9 Regioni, con distinti ricorsi, hanno sollevato la questione di legittimità costituzionale in merito alla violazione delle potestà e delle competenze, in materia di formazione, loro attribuite dall’art 117 Cost. (senza distinzione tra formazione pubblica o privata). Il conflitto di competenze tra le discipline regionali e quella statale viene solo parzialmente risolto dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 176/2010.

Infatti la esclusione delle Regioni dalla disciplina introdotta con il comma 5-ter viene dichiarata illegittima e quindi, anche nel caso di apprendistato professionalizzante con formazione esclusivamente aziendale, «deve essere riconosciuto alle Regioni un ruolo rilevante di stimolo e controllo dell'attività formativa». La Corte “corregge” il comma 5-ter, ma non esclude la possibilità di erogare la formazione esclusivamente in azienda e soprattutto non disconosce il ruolo della contrattazione collettiva in materia di definizione sia dei profili formativi che della durata e modalità di erogazione della formazione: indirizzi che ritroviamo oggi, all'interno della “disciplina generale” del Testo Unico di riforma, nuovamente affidati alla contrattazione collettiva. Ed è proprio dai contenuti della sentenza della Corte che il legislatore ha iniziato il proprio lavoro di costruzione del nuovo testo di riforma. Non potendo più utilizzare interventi di tipo manutentivo al d.lgs. n. 276/2003, ha ripreso, con il c.d. Collegato lavoro, la delega di riforma dell'istituto contenuta nella l. n. 247/2007, che in primo tempo aveva lasciato decadere ed ha presentato uno schema di decreto legislativo attraverso la forma giuridica del Testo Unico. A suo tempo la l. n. 247/2007, come prescritto dal nostro ordinamento, aveva definito i criteri direttivi ed i principi a cui il legislatore delegato avrebbe dovuto attenersi per dare concreta e piena attuazione alla delega ricevuta ed in particolare vincolava il suo esercizio ad una intesa preventiva con le Regioni e le parti sociali.

Oggi come allora è quindi fondamentale trovare un forte spirito di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti e, ognuno per le proprie competenze, lavorare per raggiungere la condivisione necessaria per dare concreta attuazione all'istituto dell'apprendistato. È utile ricordare come un primo passo in questa direzione si sia realizzato con l'intesa per il rilancio dell'apprendistato, siglata nell'ottobre 2010 da tutte le parti sociali, dalle Regioni e dal Governo. Molti dei contenuti di quell'intesa – che ha avuto anche il pregio di individuare nell'uso scorretto e nell'abuso di tirocini e collaborazioni una delle concause del mancato decollo dell'apprendistato – hanno rappresentato il primo vero punto di incontro sulla materia e, in quello spirito, sono stati ripresi e declinati all'interno della proposta di riforma, che ha preso avvio con l'approvazione da parte del Consiglio dei Ministri il 5 maggio scorso. Il testo dovrà ora essere condiviso, come già detto, attraverso una intesa con le Regioni e le parti sociali e presentato alle competenti Commissioni parlamentari per il vaglio definitivo e la successiva presentazione al Presidente Napolitano per la sua emanazione. Gli obiettivi sono nella sostanza già condivisi e sono quelli di razionalizzare e semplificare l'istituto e dare regole e certezze ai lavoratori ed alle imprese. La forma del Testo Unico, scelta dal legislatore delegato, presuppone che tutte le norme previgenti in materia vengano assorbite dalla nuova con la loro contestuale abrogazione. La scelta di accorpate tutta la normativa in un unico testo che si compone di “soli” 7 articoli e 26 commi può sicuramente essere considerata un valore aggiunto. Manca però la previsione e la regolamentazione di una fase transitoria che governi il passaggio al “nuovo” apprendistato: saranno infatti abrogate la l. n. 25/1955, l'art. 16 della l. n. 196/1997, gli artt. da 47 a 53 del d.lgs. n. 276/2003 e tutte le altre disposizioni incompatibili. Il Testo Unico, in continuità con il d.lgs. n. 276/2003, già all'art. 1 riprende sostanzialmente le tre tipologie immaginate da Marco Biagi e soprattutto pone la massima enfasi sulla natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato e sui destinatari della riforma.

Non è questa la sede per entrare nel merito della classificazione giuridica del contratto di apprendistato che tuttora vede divise, nella sua interpretazione, la dottrina e la giurisprudenza e che sicuramente animerà ulteriormente il dibattito. Manca invece ogni riferimento alla caratteristica peculiare del contratto di apprendistato, al suo contenuto formativo che, già nel 1955, con la l. n. 25 era stato individuato come una delle “cause costitutive” del rapporto di apprendistato e che sostanzialmente caratterizza la fattispecie. Come detto il contratto di apprendistato continuerà ad operare attraverso tre distinte tipologie governate da una disciplina generale che affida agli accordi interconfederali ed alla contrattazione collettiva, a tutti i livelli, la regolazione dell'istituto. La contrattazione dovrà però operare all'interno di una cornice di principi che indica i requisiti comuni a tutte e tre le tipologie di apprendistato. La disciplina generale rappresenta l'ossatura sulla quale poggia la riforma ed in particolare il rimando alla contrattazione è lo snodo principale per la sua concreta attuazione. Il forte intreccio tra fonte legislativa e fonte contrattuale che ha caratterizzato l'istituto per oltre cinquant'anni, nel Testo Unico, si caratterizza ulteriormente conferendo alla

contrattazione collettiva una funzione di natura sussidiaria rispetto alla legge, in particolare per l'apprendistato professionalizzante. Il ruolo riservato, dalla disciplina generale, alla contrattazione va comunque nella direzione indicata dai criteri e principi direttivi previsti dalla l. delega n. 247/2007: rafforzamento della contrattazione collettiva e attuazione uniforme ed immediata sul territorio nazionale. È quindi necessario che la rilevante funzione affidata alla contrattazione nella disciplina dell'apprendistato non si caratterizzi per una eccessiva frammentazione, ed a nostro parere sarà possibile raggiungere tale obiettivo limitando i livelli che hanno la possibilità di intervenire sulla materia in particolare quelli aziendali e territoriali. Gli accordi interconfederali e la contrattazione collettiva potranno però intervenire nel rispetto di alcuni criteri ed indirizzi dettati dal Testo Unico al comma 1 dell'art. 2. È innanzitutto prevista la forma scritta sia del contratto che del piano formativo individuale dell'apprendista. Per la predisposizione del piano formativo si avranno a disposizione 30 giorni di tempo dalla data di stipula del contratto e si potranno utilizzare modelli elaborati sia dai contratti che dagli enti bilaterali di riferimento. Per quanto riguarda il trattamento economico, oltre al divieto di retribuire l'apprendista secondo tariffe di cottimo, il Testo Unico dà la possibilità di scegliere se inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori alla categoria di "uscita" (c.d. sottoinquadramento) oppure di stabilire la retribuzione in misura percentuale ed in modo graduale rispetto all'anzianità di servizio (c.d. percentualizzazione). I due sistemi sono alternativi e sarà la contrattazione a dover indicare quale delle due opzioni utilizzare. A questo proposito è utile ricordare che l'introduzione del c.d. sottoinquadramento, previsto dal d.lgs. n. 276/2003, aveva l'obiettivo di limitare la «prassi comunemente seguita dalla contrattazione collettiva di stabilire un c.d. livello di "uscita" e quindi la retribuzione finale [...] con riferimento al livello o ai livelli più bassi della gerarchia classificatoria» dei contratti. Andrebbe pertanto confermato, anche nella ipotesi della percentualizzazione, che l'apprendista venga inquadrato fino ad un massimo dei due livelli inferiori a quello spettante al termine del periodo di apprendistato. Sempre tra i principi indicati dalla disciplina generale troviamo l'obbligo di assistere l'apprendista attraverso l'individuazione di un tutore o referente aziendale e la registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel libretto formativo del cittadino. Alla lett. e troviamo una prima novità nella previsione di poter finanziare i percorsi formativi degli apprendisti per il tramite dei fondi interprofessionali, compresi quelli afferenti al comparto della somministrazione, con il concorso (economico?) delle Regioni. La parte finale della disciplina generale, alle lett. g, h e i, prevede la possibilità (meglio sarebbe dire le modalità) di riconoscere la qualifica all'apprendista, sia ai fini contrattuali che delle competenze acquisite. Da ultimo sono definite le modalità di recesso dal rapporto, compresa quella già presente nell'attuale ordinamento, della risoluzione "ad nutum" al termine del periodo di formazione. Naturalmente se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso il rapporto "prosegue" (non si parla più di trasformazione) come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La disciplina generale, nei commi successivi, entra nel merito dei limiti quantitativi per le assunzioni dei nuovi apprendisti, ricalcando anche in questo caso il d.lgs. n. 276/2003, introducendo però una novità relativamente ai criteri di esclusione dai predetti limiti quantitativi per le agenzie per il lavoro, nelle ipotesi di somministrazione di cui all'art. 20, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 276/2003. Tale previsione, in tutt'uno con quella che autorizza i fondi di riferimento delle agenzie per il lavoro alla formazione degli apprendisti, lascia intravedere la volontà del legislatore a prefigurare una sorta di "apprendistato in somministrazione". Le tre tipologie di apprendistato previste dal Testo Unico, in continuità con il d.lgs. n. 276/2003, sono:

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

La prima delle tre tipologie è pressoché identica a quella c.d. "in diritto dovere" prevista all'art. 48 del d.lgs. n. 276/2003, fissa in 15 anni il limite anagrafico di accesso e la sua durata non potrà superare i 3 anni, fermo restando che la sua esatta definizione sarà determinata sulla base della qualifica e del titolo da conseguire. In questo caso la regolamentazione dei profili e degli standard formativi è rimessa alle Regioni, d'intesa con i Ministeri del lavoro e dell'istruzione, sentite le parti sociali. Anche in questo caso il legislatore detta dei criteri e principi direttivi che dovranno orientare

la disciplina dell'apprendistato per la qualifica professionale. È inoltre prevista la possibilità, nel caso di ritardi nella implementazione dell'istituto da parte delle Regioni, di intervenire con un decreto interministeriale attraverso una norma cedevole a surroga delle competenze regionali.

Al'art. 4 troviamo invece la disciplina dell'apprendistato professionalizzante che ha come obiettivo il conseguimento di una qualifica contrattuale. Per la prima volta sono presenti tra i settori destinatari di questa tipologia anche quelli afferenti alla pubblica amministrazione. Va però detto che la operatività della norma nel settore pubblico sarà definita attraverso uno specifico decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da emanarsi entro i 12 mesi successivi alla entrata in vigore della riforma. Nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante il legislatore ha fatto tesoro delle difficoltà incontrate nel passato ed oggi delinea con maggiore precisione i ruoli e le competenze in materia di formazione, la sua durata e le sue modalità di erogazione. La formazione per lo sviluppo di competenze tecnico-professionali e specialistiche sarà regolata integralmente dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione, sia in funzione del tipo di qualificazione da conseguire che nel rispetto dei profili professionali stabiliti dai sistemi di inquadramento della contrattazione stessa. La formazione di tipo "professionalizzante", svolta sotto la responsabilità dell'azienda, viene integrata dall'offerta formativa pubblica, finanziata dalle Regioni, e finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali per un monte ore totale di 40 ore il primo anno e 24 ore per il secondo. Viene pertanto eliminato il tetto minimo di 120 ore annue previsto dal d.lgs. n. 276/2003 con l'obiettivo di semplificare e garantire a tutti gli apprendisti la formazione che spesso è stata condizionata dalla scarsa disponibilità di risorse. Rimane naturalmente in capo alla contrattazione la definizione della durata dell'apprendistato che il Testo Unico fissa nuovamente in un massimo di 6 anni. Nella logica di semplificazione e razionalizzazione che anima la riforma è però auspicabile che si determinino le condizioni per un ridimensionamento significativo della durata massima dell'apprendistato professionalizzante, magari incentivando maggiormente la "stabilizzazione" del rapporto attraverso la prosecuzione degli sgravi contributivi per ulteriori 18/24 mesi dal termine del periodo di apprendistato. Anche l'apprendistato di alta formazione viene esteso ai settori pubblici e anche questa tipologia ricalca fedelmente le finalità già previste all'art. 50 del d.lgs. n. 276/2003.

Una novità di sicuro interesse riguarda però la possibilità di utilizzare questa tipologia di apprendistato per la realizzazione dei periodi di praticantato necessari per l'accesso alle professioni ordinistiche. La regolamentazione dell'apprendistato di alta formazione, la sua durata, in funzione dei profili che attengono alla formazione, sono rimessi alle Regioni in accordo con le parti sociali. In definitiva lo scopo principale della riforma è quello di definire nettamente il riparto delle competenze per le tre tipologie di apprendistato, affidando alla contrattazione collettiva la disciplina del professionalizzante e rimettendo alle Regioni la regolamentazione dell'apprendistato per la qualifica professionale e quello di alta formazione.

Ultima, ma non meno rilevante per la funzione che potrebbe rivestire in questa fase di difficile ripresa dalla crisi, è la previsione contenuta al comma 4 dell'art. 7 che permette l'assunzione con contratto di apprendistato dei lavoratori posti in mobilità.

Ferma restano l'attenzione e l'interesse per una norma che ha tra i suoi obiettivi la qualificazione e riqualificazione dei lavoratori espulsi dal ciclo produttivo, riteniamo sia utile una definizione di maggior dettaglio rispetto a questioni che non possono essere date per scontate e che, dalle poche righe del comma in oggetto, non si evincono con sufficiente chiarezza. Ci riferiamo in particolare al limite di età, alla durata massima e alla necessità di tenere in debito conto le competenze possedute dal lavoratore, anche in ragione della definizione dei piani formativi individuali che dovranno essere coerenti con l'esperienza professionale già acquisita.

Infine il Testo Unico prevede un sistema sanzionatorio che ci sembra sinceramente troppo blando e che andrebbe irrobustito in particolare nel caso in cui le violazioni riguardino, per esempio, la omissione della forma scritta del contratto e/o del piano formativo individuale.

Concludendo, si rileva la mancanza di norme che prevedano la cumulabilità tra le diverse tipologie di apprendistato e la possibilità di cumulo dei periodi di apprendistato prestati presso diversi datori di lavoro ma riconducibili alla stessa qualificazione professionale. Tali previsioni, presenti nel vecchio ordinamento, malgrado possano essere utilmente previste dalla contrattazione collettiva riteniamo vadano quanto meno indicate proprio come rimando alla contrattazione stessa.