

## Apprendisti nel computo per il collocamento obbligatorio: una tesi che non convince

di Paolo Stern

La Corte d'Appello di Brescia con sentenza n. 506/12 riapre in modo dirompente la questione della computabilità degli apprendisti nell'organico aziendale. La vicenda sottoposta al giudizio della Corte è relativa al collocamento obbligatorio, l. n. 68/1999, prima della sua rivisitazione ad opera della riforma Fornero.

La Corte, in controtendenza rispetto a decenni di consolidata prassi ed alla dottrina maggioritaria (la quasi inesistente giurisprudenza è indice di posizione quasi mai messa in discussione), ha reputato computabili gli apprendisti ai fini della determinazione della quota di riserva prevista dall'art. 4, l. n. 68/1999 ritenendo illegittimo il dPR n. 333/2000 (regolamento di esecuzione previsto dall'art. 20 della stessa l. 68/1999) il quale all'art. 3, comma 1, esclude esplicitamente tale categoria di lavoratori (*Accanto ai lavoratori che non costituiscono base di computo per la determinazione della quota di riserva, sono parimenti esclusi, ai fini di cui all'articolo 4, comma 1, della citata legge n. 68 del 1999, i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, con contratto di apprendistato, con contratto di reinserimento, con contratto di lavoro temporaneo presso l'impresa utilizzatrice, e con contratto di lavoro a domicilio. Sono altresì esclusi dalla base di computo i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero, per la durata di tale attività, e i soggetti di cui all'articolo 18, comma 2, della legge n. 68 del 1999, nei limiti della percentuale ivi prevista.*). La Corte ha poi fatto *tabula rasa* di tutte le disposizioni ministeriali in materia considerandole al più attenuanti della condotta datorile (è noto che dalla entrata in vigore della legge 68/99 tutti i pronunciamenti ministeriali ed i prospetti periodici definiti ai sensi dell'art. 9, comma 6, l. n. 68/1999 abbiano escluso esplicitamente gli apprendisti dal computo dell'organico aziendale ai fini del collocamento obbligatorio).

La Corte Costituzionale con sentenza n. 181/89 aveva considerato la non computabilità degli apprendisti (all'epoca vigeva la l. n. 482/1968) come un elemento eccezionale ma giustificato dalla specificità della normativa che intendeva dare un impulso all'occupazione dei giovani in un periodo (tutt'altro che concluso) di contrazione dell'occupazione specialmente giovanile.

La sentenza in commento, come evidenziato, si riferisce a fatti del 2010 ma, nell'enfatica analisi giuridica si spinge anche alla verifica della situazione normativa successiva, in particolare analizza il d.lgs. n. 167/11 e la l. n. 92/2012 che hanno rispettivamente modificato l'istituto dell'apprendistato e la disciplina del collocamento obbligatorio.

Il d.lgs. n. 276/03, riproponendo un storico incentivo normativo, all'art. 53 c. 2 prevedeva "*Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti*" (identica posizione è oggi rilevabile all'art. 7 c. 3 d.lgs. n. 167/2011 e precedentemente nell'art. 21, comma 7, l. n. 56/1987). Secondo la Corte, che conferma la decisione del primo grado del Tribunale di Brescia sentenza n.525/12, la specialità della normativa del collocamento obbligatorio prevarrebbe sulla previsione ordinaria di non computo prima evidenziata. La posizione appare meritevole di approfondimenti anche se, pur nella suggestiva narrazione giuridica, personalmente non la ritengo condivisibile pur avendola segnalata da tempo<sup>1</sup>.

La questione mossa dalla Corte è centrale: è da considerarsi speciale la normativa sull'inserimento dei giovani al lavoro (apprendistato) o quella sul collocamento obbligatorio? Se si ritenesse che la prima (disciplina apprendistato) costituisse norma speciale, sarebbe necessario che l'eventuale normativa che dovesse operare scelte difformi dovrebbe esplicitamente far rientrare nel computo il personale apprendista. Se così non fosse, sarebbe sufficiente l'esclusione dal novero dei lavoratori non computabili (art. 4 L 68/99) per considerare gli apprendisti utili ai fini di calcolo per l'inserimento al lavoro dei disabili. Seguendo quest'ordine di ragionamento si può procedere ad una veloce esplorazione delle casistiche in cui il principio generale di "non computabilità" venga meno e quindi gli apprendisti facciano numero alla stregua di lavoratori ordinari nell'organico aziendale. Gli apprendisti rientrano nel computo dell'organico:

- per stabilire la soglia occupazionale necessaria all'intervento dell'istituto della cassa integrazione straordinaria;
- per l'applicazione della procedura di mobilità per riduzione del personale;
- in merito all'insorgenza dell'obbligo di redigere il rapporto biennale sulla parità uomo-donna;
- ai fini dell'applicazione della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro fissata dal d.lgs. n. 81/2008;
- ai fini del versamento dell'ammontare dei TFR dei lavoratori al Fondo tesoreria dell'INPS

Il denominatore comune di tutte le casistiche appena ricordate, ed afferenti alle materie più diverse, sta nella circostanza che la computabilità degli apprendisti risulta esplicita o comunque diviene esplicito il suo richiamo dal contesto generale (es. CIGS: art. 1 comma 1, l. n. 223/1991 ... *Ai fini dell'applicazione del presente comma vengono computati anche gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro*; Sicurezza: art. 2 TU 81/08 *lavoratore = persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari*, Tesoreria TFR art. 7 DM *Nel predetto limite devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro*). In questo modo viene mantenuta coerenza giuridica al principio generale evidenziato allora dal Dlgs 276/03 ed oggi dal richiamato art. 7, comma 3, TU n. 167/2011 di non computabilità salvo specifico richiamo della legge o di contratto collettivo.

La Corte di Brescia invece evidenzia come la specialità della l. n. 68/1999 sia proprio nel primo comma del primo articolo "*La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato*" e quindi superiori con ciò la promozione del lavoro giovanile tipica dell'apprendistato<sup>2</sup>. Secondo tale posizione il mancato richiamo tra le tipologie contrattuali previste dalla L 68/99 come non computabili non potrebbe essere sopperito dall'esenzione generale prevista dalla norma sull'apprendistato.

Credo che si impongano almeno due considerazioni: la Corte d'Appello, in tema di computabilità degli apprendisti per il collocamento obbligatorio, non evidenzia alcuna innovazione della vigente normativa (l. n. 92/2012) rispetto alla disciplina precedente e pertanto se gli apprendisti erano computabili ante riforma Fornero lo restano anche dopo così come il contrario; preso atto di ciò in secondo luogo, pur nella libera capacità di interpretare ed aggiornare la legge riconosciuta all'organo giudicante, risulta quantomeno curiosa la circostanza che un intero sistema abbia interpretato per 14 anni univocamente una norma e solo oggi ci si accorga che tale interpretazione sia totalmente errata. Un errore collettivo non per questo si trasforma in verità di fede ma è anche vero che non sempre sentirsi più "realista del re" rappresenti un modo corretto di operare tanto più di giudicare.

L'apprendistato mai come in questo periodo è valutato quale rapporto di lavoro virtuoso capace di coniugare le diverse istanze di imprese e lavoratori e pertanto risulta assolutamente necessario che le regole che lo disciplinano siano chiare. Se così non fosse significa che la lunga *via crucis normativa* dell'apprendistato non è conclusa ... intervenga il Legislatore.

**Paolo Stern**

ADAPT Professional Fellow

---

<sup>1</sup> "I nuovi contratti di lavoro", P. Stern (a cura di), Maggioli, 2012

<sup>2</sup> Sul punto vedi gli approfondimenti in "Il testo unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini" M. Tiraboschi (a cura di), Giuffrè, 2011