

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto Fabbrica dei talenti
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 25 marzo 2019, n. 12

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato dagli artt. 41, 42, 44, 46, 47 e 55, D. lgs. n. 81/2015 con una **regolamentazione pressoché identica** a quella contenuta nel D. lgs. n. 167/2011 agli artt. 1, 2, 4 e 7.

Tuttavia, **anche lievi differenze possono dar luogo ad una non trascurabile impasse**, laddove per esempio un'azienda applichi un CCNL che - essendo stato da ultimo rinnovato antecedentemente all'entrata in vigore del D. lgs. n. 81/2015, di cui dunque non recepisce le disposizioni - disciplina l'apprendistato professionalizzante rinviando al D. lgs. n. 167/2011.

La contrattazione collettiva ha una sorta di primato nella disciplina generale dell'apprendistato, essendo questa in gran parte rimessa alle parti sociali, seppur entro i limiti legislativi dettati a livello nazionale (v. art. 42, co. 5, D. lgs. n. 81/2015). Alla disciplina generale poi si affianca una serie di **regole specifiche per l'apprendistato professionalizzante**.

In particolare **possono accedere a tale tipo di contratto i giovani di età compresa fra i diciotto ed i ventinove anni** (art. 44, co. 1, D. lgs. n. 81/2015) per motivi legati alla finalità dell'apprendistato, che è principalmente quella di occupare i giovani.

Questa regola incontra però un'importante deroga: **è possibile anche assumere, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione**. Ciò allo scopo di favorire la qualificazione o la riqualificazione professionale di soggetti che hanno perso involontariamente il posto di lavoro e che hanno minori possibilità di reinserimento nel mondo del lavoro.

Sul punto **l'attuale disciplina differisce da quanto previsto dal D. lgs. n. 167/2011**. Prima era possibile assumere in apprendistato professionalizzante, in deroga alla regola generale e quindi a prescindere dalla loro età, «i lavoratori in mobilità» (art. 7, co. 4, D. Lgs. n. 167/2011). Oggi, invece, «è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione» (art. 47, co. 4, D. Lgs. n. 81/2015). In definitiva, **è ampliata la platea di soggetti che possono essere assunti in apprendistato professionalizzante**.

Alla luce di quanto detto, le indicazioni a livello nazionale sono scarse e inadatte, da sole, a risolvere i problemi pratici che in maniera costante la realtà pone agli interpreti.

Come anticipato può infatti accadere, e non è di certo inverosimile che accada, che un'azienda applichi un **CCNL il cui ultimo rinnovo sia antecedente all'entrata in vigore del D. Lgs. n. 81/2018 e che quindi, nel disciplinare l'apprendistato professionalizzante, rinvii al D. Lgs. n. 167/2011**.

L'ipotesi di mancato adeguamento (fondamentale) della contrattazione collettiva può dar luogo a una forte incertezza, come affermato anche in dottrina (v. M. Tiraboschi, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Adapt University Press, Adapt Labour Studies n. 54, 2016, p. 328 «Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, invece, occorrerà un adeguamento della normativa regionale alle nuove disposizioni. Terminata questa fase di regolamentazione statale e regionale sarà necessario l'adeguamento della contrattazione collettiva. Questo, infatti, lascia intendere il richiamo anche ai settori di cui al sopra menzionato comma 5 dell'art. 47 del d.lgs. n. 81/2015. Il che fa presagire ancora un lungo periodo di sopravvivenza della vecchia e della nuova normativa col rischio di una confusione e una incertezza elevata»).

L'incertezza permane nonostante la sussistenza di una disciplina transitoria, ossia l'art. 47, co. 5, D. Lgs. n. 81/2015, in forza del quale «Per le regioni e le province autonome e i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 44, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti».

Pur in presenza della suddetta disposizione, che costruisce un ponte tra la disciplina attuale e

quella precedente, il mancato adeguamento del CCNL alla legge comporta infatti alcune criticità.

Supponiamo, ad esempio, che l'azienda in questione voglia assumere un soggetto di **età superiore ai trent'anni** con un contratto di **apprendistato professionalizzante**.

Anzitutto ci si chiede **se sia possibile per l'azienda stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante con soggetti over 30 ai sensi di quanto previsto dall'art. 47, co. 4, D. Lgs. n. 81/2015**.

Una risposta negativa probabilmente impedirebbe all'azienda di assumere in apprendistato professionalizzante lavoratori senza limiti di età per consentire loro una qualificazione o riqualificazione professionale.

Infatti, come anticipato, durante la vigenza del *D. Lgs. n. 167/2011* era possibile per l'azienda assumere in apprendistato soltanto lavoratori over 30 che fossero «in mobilità», e non **lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione. Da ciò deriva una duplice considerazione. Anzitutto**, ai sensi del *D. Lgs. n. 167/2011* non è possibile assumere lavoratori over 30 che siano beneficiari di un trattamento di disoccupazione, non **essendoci** continuità sul punto tra le discipline (v. anche *circolare n. 108 dell'INPS del 14 novembre 2018* ai punti 2.2.1. e 2.2.2.). Peraltro anche **con riferimento alla categoria dei lavoratori in mobilità** non sembra possibile assumere lavoratori over 30 in quanto **si tratta di un tipo di intervento oggi abrogato (anche se mantenuto "in deroga" per il 2019)**.

Alla luce di ciò, posto che il *D. Lgs. n. 81/2015* è collegata alla riforma degli ammortizzatori sociali e del mercato del lavoro, sarebbe contrario alla sua *ratio* impedire di fatto la possibilità di assumere un lavoratore over 30 in apprendistato professionalizzante in tutti quei settori che non hanno ancora un CCNL conforme alle norme riformate.

Pertanto emerge che **la risposta preferibile è quella positiva** per la quale **l'azienda che applichi un CCNL "non aggiornato" al D. Lgs. n. 81/2015 può comunque stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante con soggetti over 30 ai sensi dell'art. 47, co. 4, D. Lgs. n. 81/2015**.

Nel caso in cui si ritenga di rispondere positivamente al primo quesito, bisogna capire **quale disciplina normativa regoli questo rapporto di apprendistato**.

Una prima alternativa potrebbe essere quella di **applicare la regolamentazione presente nel CCNL del settore affine** che abbia recepito il *D. Lgs. n. 81/2015*. Ciò sulla scorta dell'indicazione dell'*interpello del Ministero del Lavoro n. 4 del 2013*, in base alla quale, «*al fine di non ostacolare il ricorso all'istituto, in assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato, si ritiene possibile che lo stesso datore di lavoro possa far riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine per individuare sia i profili normativi che economici dell'istituto*». In tal modo si attribuirebbe **all'art. 47, co. 5 valore transitorio**.

Questa sembrerebbe la soluzione meno rischiosa in quanto eviterebbe una stratificazione normativa: sia per l'*assunzione* che per la *regolazione del rapporto* si farebbe riferimento soltanto al *D. Lgs. n. 81/2015*. Una **perplexità** però deriva dal fatto che l'*interpello del Ministero del Lavoro n. 4 del 2013*, parla di «*assenza di un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza*» o dell'*ipotesi in cui «il datore di lavoro applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato»*, mentre nel nostro caso la regolamentazione da parte della contrattazione collettiva non è assente, bensì **superata**.

Una seconda alternativa sarebbe quella di **applicare la regolamentazione presente nel CCNL che rimanda al D. Lgs. n. 167/2011**. Tale opzione sembra essere avallata dall'*art. 47, comma 5, D. Lgs. n. 81/2015* laddove afferma che «*i settori ove la disciplina di cui al presente capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti*».

Tale soluzione **ha come inconveniente** la creazione di quella stratificazione normativa che si eviterebbe con la scelta della prima. Optando per questa seconda alternativa infatti si andrebbe inevitabilmente a creare un **collage di fonti**: si assumerebbe il lavoratore ai sensi dell'*art. 47, co. 4, D. Lgs. n. 81/2015*, ma poi, in attuazione dell'**art. 47 co. 5, D. Lgs. n. 81/2015**, si regolerebbe il rapporto in base alla **disciplina dell'apprendistato prevista dal CCNL di settore, che a sua volta rinvia al D. Lgs. n. 167/2011**.

Tuttavia, al contempo, la seconda sembrerebbe la soluzione **più coerente con il senso dell'istituto poiché valorizza l'intervento della contrattazione collettiva che, come anticipato, ha un ruolo fondamentale nella regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante**.

In definitiva, e a conclusione del ragionamento svolto, non resta che constatare la **pluralità di alternative** che si presenta nella eventualità in cui un CCNL non sia stato rinnovato e non abbia pertanto recepito la normativa statutale vigente in materia di apprendistato professionalizzante. La molteplicità delle vie percorribili rende, se non necessario, almeno auspicabile l'intervento chiarificatore del Legislatore o della prassi amministrativa, al fine di evitare l'applicazione difforme della disposizione a rapporti lavorativi della medesima natura, a seconda delle convenienze delle parti.

Eugenia Fiorelli

ADAPT Junior Fellow

 [@EugeniaFiorelli](https://twitter.com/EugeniaFiorelli)