

## **Commento al Testo Unico sull'apprendistato**

Il Testo Unico dell'apprendistato – Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 – è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 10 ottobre 2011, n. 236 ed è entrato in vigore il 25 ottobre.

Dopo una fase di confronto con le parti sociali (cfr. [news del 12 luglio 2011](#)) si è pervenuti alla definizione di un testo che, nel suo complesso, rappresenta un apprezzabile passo in avanti nell'ottica di assicurare un impiego stabile dei giovani e rispondere all'esigenza delle imprese di avvalersi di dipendenti sempre più qualificati.

### **Definizione e tipologie di apprendistato**

Il primo comma del nuovo Testo Unico esprime, in maniera inequivocabile, le finalità perseguite dalla riforma, precisando come il contratto di apprendistato sia *“un contratto a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani”*<sup>1</sup> (cfr. art. 1, comma 1).

Il comma 2 dell'art. 1 si limita a confermare la “tripartizione” del contratto di apprendistato, già prevista dalla cd. “legge Biagi” (D.Lgs. n. 276/2003), nelle seguenti tipologie: per la qualifica professionale; professionalizzante; di alta formazione e ricerca.

### **Disciplina generale comune alle tre tipologie**

Seguendo, ancora una volta, l'impostazione sistematica della “legge Biagi”, l'art. 2 del Testo Unico detta i principi generali della disciplina del contratto di apprendistato.

Anzitutto si afferma che la disciplina generale del contratto è rimessa ad appositi accordi interconfederali, ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati, a livello nazionale, da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

---

<sup>1</sup> Il riferimento all'occupazione intende definitivamente superare il risalente indirizzo giurisprudenziale secondo cui solo il contratto di formazione e lavoro rivestiva una finalità occupazionale mentre al contratto di apprendistato si riconosceva un ruolo esclusivamente “formativo”.

Il legislatore ha, dunque, chiaramente affidato questa competenza “generale” alla contrattazione di livello nazionale, la quale potrà naturalmente “demandare” alla contrattazione di secondo livello.

Il contratto collettivo è in ogni caso tenuto al rispetto dei seguenti principi:

a. *forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;*

Nel confermare la necessità della forma scritta del contratto di apprendistato, anche al fine di definire il periodo di prova, il Testo Unico ammette la possibilità che il piano formativo individuale possa essere definito utilizzando standard previsti dalla stessa contrattazione. Si prevede, inoltre, che la definizione del piano formativo possa avvenire, “entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto”. In linea teorica questo differimento dovrebbe favorire la definizione di progetti formativi maggiormente “mirati” e specifici.

Senonchè, in caso di definizione posticipata del piano formativo, il Testo Unico non precisa quali siano le conseguenze derivanti dal mancato accordo tra datore di lavoro e lavoratore entro il termine di trenta giorni. La circolare n. 29 del 2011 del Ministero del Lavoro, come si dirà meglio in seguito, sembra consentire una eventuale “regolarizzazione” tardiva del difetto di forma scritta, mediante l’utilizzo della diffida.

Riteniamo, però, opportuno consigliare, in via di prima interpretazione, di redigere il piano formativo contestualmente alla stipulazione del contratto, posto che è molto elevato il rischio che, sul punto, la giurisprudenza adotti un indirizzo molto rigoroso .

Un incentivo alla più rapida definizione dei piani formativi è poi offerto dalla possibilità affidata alla contrattazione collettiva di predisporre appositi moduli o formulari.

b. *divieto di retribuzione a cottimo;*

Si tratta della mera conferma di un principio stabilito dalla legge n. 25 del 1955 e riaffermato anche dalla “legge Biagi”.

c. *possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;*

Con questa disposizione il Testo Unico risolve definitivamente la questione dell'alternatività tra i due regimi retributivi della determinazione della retribuzione in misura percentuale o del c.d. "sottoinquadramento".

Ne segue che sarà la contrattazione collettiva ad individuare quale delle due modalità di retribuzione sarà ritenuta preferibile.

d. *presenza di un tutore o referente aziendale;*

Occorre evidenziare che, a seguito delle abrogazioni contenute nell'art. 7, comma 6, si deve ritenere abrogato anche il D.M. 8 aprile 1998 che, demandando ad appositi decreti, dettava la disciplina delle esperienze professionali richieste per svolgere tale funzione (cfr. D.M. Lavoro e Previdenza Sociale 28 febbraio 2000). Ne consegue che la contrattazione è chiamata ad intervenire anche su questo punto, individuando le relative competenze .

Segnaliamo anche la novità consistente nella previsione, accanto alla figura del tutore, di quella del "referente". Con questa integrazione il legislatore intende definitivamente confermare il principio, già espresso dal Ministero del Lavoro con la risposta all'interpello n. 9/2008, secondo cui, già nel precedente assetto normativo, "non si desume alcun obbligo di affiancamento continuativo" da parte del tutore. A maggior ragione, un simile obbligo di continuità non può essere richiesto alla nuova figura del "referente" che andrà, comunque, definita dalla contrattazione collettiva nazionale.

e. *possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;*

Questa possibilità rappresenta un ulteriore incentivo all'accesso dell'apprendistato in quanto, oltre a determinare una riduzione dei costi, offre l'occasione, attraverso l'accordo con le Regioni, di poter partecipare alla definizione dei profili del percorso formativo riservati alla competenza regionale, con possibilità di renderli più "vicini" alle esigenze delle imprese (ad es. per quanto riguarda le "*competenze trasversali e di base*" nell'apprendistato professionalizzante).

Ricordiamo, peraltro, che la possibilità per i fondi interprofessionali di partecipare al finanziamento dei percorsi in apprendistato è già stata prevista dall'art. 10 della legge n. 148/2011 (cd. manovra estiva).

f. *possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;*

La norma distingue la possibilità del riconoscimento della qualifica professionale "*ai fini contrattuali*" da quella relativa alle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti. Infatti, l'espressione "*ai fini contrattuali*" viene più volte utilizzata nel Testo Unico proprio per evidenziare quel percorso di conseguimento di una qualifica che viene regolamentato dai contratti collettivi nazionali di categoria (cfr. art. 6, comma 2).

Peraltro, con riferimento al riconoscimento della qualifica, il legislatore sembra lasciare spazio ad un'eventuale mancanza di interesse al riconoscimento da parte del lavoratore, il quale, pertanto, è libero di attivarsi o meno a tal fine.

g. *registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;*

Anche in questo caso la disposizione non introduce una vera e propria novità pur se il libretto formativo del cittadino non risulta aver ancora trovato attuazione a livello regionale. Tuttavia con l'entrata in vigore del sistema del libretto formativo si configurerà un vero e proprio obbligo di "registrazione" della formazione effettuata, ancorché non sanzionato (cfr. art. 7, comma 2, dove non è richiamata la lettera g) dell'art. 2).

*h. 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;*

Viene così espressamente disciplinata dal Testo Unico, seppur con un rinvio alla contrattazione, una possibilità già riconosciuta, in via amministrativa, dalla risposta del Ministero del Lavoro [all'interpello n. 34/2010](#). In sostanza viene affidato alla contrattazione nazionale il compito di delineare i contenuti, nonché le relative formalità, tese a garantire la piena operatività della disposizione.

*i. possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;*

Questa disposizione, introdotta su espressa richiesta delle organizzazioni sindacali, mira ad introdurre meccanismi - analogamente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva con riferimento ad altre tipologie di contratti a contenuto formativo (ad es.: contratti di inserimento) - volti a "incentivare" le prosecuzioni dei rapporti di apprendistato, al termine del percorso formativo ovvero al termine del periodo di apprendistato, mediante la previsione di "percentuali di conversione", rispettate le quali, il datore avrebbe la facoltà di procedere a nuove assunzioni con contratto di apprendistato.

Dunque la norma non va interpretata, come invece da alcuni commentatori è stato prospettato, nel senso che introdurrebbe una sorta di "obbligo di comunicazione" della "conferma in servizio", al termine del periodo di formazione, laddove questa sia l'intenzione del datore.

*l. divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;*

Anche in tal caso si confermano sostanzialmente le disposizioni previgenti, così come interpretate dalla Corte costituzionale con la sentenza 28 novembre 1973, n. 169.

La norma si riferisce ad entrambe “*le parti*” del contratto, interessando così anche l’eventuale recesso intimato dal lavoratore. Il riferimento non sembra tuttavia sufficiente ad incidere sulla vera e propria libertà di dimettersi da parte del lavoratore/apprendista, anche in ragione del fatto che l’apprendistato è un contratto a tempo indeterminato (cfr. art. 1, comma 1), di modo che le conseguenze delle dimissioni prive di adeguata giustificazione dovranno, semmai, rinvenirsi sul piano meramente risarcitorio.

*m. possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall’articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.*

Viene confermata la particolare disciplina del recesso *ad nutum* al momento della conclusione del periodo di formazione, ossia al termine del rapporto di apprendistato, con l’opportuno chiarimento che il termine dell’esercizio del preavviso, ex art. 2118 del codice civile, decorre, appunto, dal momento in cui termina il periodo di formazione ovvero, come detto, al termine previsto per il periodo di apprendistato.

In attesa di opportuni chiarimenti di fonte amministrativa, in via interpretativa è possibile affermare che il trattamento economico e normativo applicabile al lavoratore, durante il periodo di preavviso, risulta essere quello proprio dell’apprendistato, essendo il recesso ex art. 2118 c.c. intimato proprio al fine di evitare la prosecuzione del rapporto ed il passaggio alla disciplina “ordinaria” del lavoro a tempo indeterminato.

Sotto il profilo previdenziale il Testo Unico, con formulazione non priva di qualche imperfezione (“*si estende*”), si limita a confermare le tutele previdenziali già in atto per gli apprendisti: a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; b) assicurazione contro le malattie; c) assicurazione contro l’invalidità e vecchiaia; d) maternità; e) assegno familiare (cfr. art. 2, comma 2). Tutele cui vanno aggiunti, allo stato attuale della normativa, gli ammortizzatori sociali in deroga.

Vengono inoltre confermati i limiti massimi all’assunzione di apprendisti (cfr. art. 2, comma 3).

Innovativa è, invece, la norma che precisa che, al fine del raggiungimento del limite massimo ammesso dalla legge, devono essere computati anche eventuali apprendisti che prestino la loro opera attraverso un contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

### **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

L'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale ricalca, per gran parte, la disciplina dell'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione (cfr. art. 3).

Restano infatti immutate le finalità formative di questo istituto mentre viene ridefinita la fascia di età dei giovani con cui è possibile stipulare questo contratto. In particolare, si stabilisce definitivamente l'età minima di accesso al contratto in quindici anni (cfr. art. 48, comma 8 della legge n. 183/2010 e [News 24 novembre 2010](#)) e, per la prima volta, un tetto massimo di età (25 anni) prima affidato esclusivamente alla determinazione *per relationem* in base al percorso di studi svolto.

Si conferma inoltre il rapporto di stretta corrispondenza tra durata del percorso funzionale al conseguimento del titolo formativo (qualifica o diploma) e durata del contratto di apprendistato. Proprio in ragione di questo rapporto, la norma consente ora, espressamente, di superare la durata triennale qualora l'apprendistato sia finalizzato al conseguimento di un diploma quadriennale regionale.

La regolamentazione dei profili formativi è affidata principalmente alle Regioni che però, prima di procedere, sono tenute a sentire le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (oltre ad accordarsi con la Conferenza permanente Stato, Regioni e Province Autonome; cfr. art. 3, comma 2).

Peraltro, si riconosce alla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale) il compito di determinare le modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.

## **L'apprendistato professionalizzante**

Il Testo Unico riforma profondamente la disciplina dell'apprendistato professionalizzante in quanto modifica l'assetto delle competenze in merito alla definizione dei percorsi di formazione e riconosce un ruolo centrale all'autonomia collettiva.

Se, infatti, il comma 1 dell'art. 4 non introduce sostanziali innovazioni in merito ai giovani che possono essere assunti con questa tipologia di apprendistato, i commi 2 e 3, invece, modificano profondamente la disciplina del percorso formativo che deve essere svolto durante il periodo di apprendistato professionalizzante.

Centrale è la finalizzazione del contratto al "*conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali*", formulazione che valorizza l'autonomo apporto dei contratti collettivi in riferimento a questo tipo di apprendistato.

A seguito della [sentenza n. 176/2010](#) della Corte Costituzionale, il legislatore ha dunque scelto di attribuire ai contratti collettivi la definizione delle modalità di erogazione della formazione (cfr. art. 4, comma 2). Si tratta di una scelta opportuna, anche in ragione della maggiore rilevanza che rivestono la formazione aziendale e *on the job* nell'apprendistato professionalizzante, in quanto valorizza la capacità dei contraenti il contratto collettivo di conoscere, da un lato, le dinamiche interne alle realtà aziendali e, dall'altro, l'effettivo contenuto di quelle qualifiche contrattuali al cui raggiungimento il contratto di apprendistato è finalizzato.

La valorizzazione del ruolo autonomo del contratto collettivo, nell'apprendistato professionalizzante, quanto alla definizione dei percorsi formativi e degli standard professionali, trova poi, indiretta ma piena, conferma nel fatto che al sistema degli standard formativi regionali viene attribuito un autonomo ruolo nell'ambito dell'apprendistato "di primo livello" (cfr. art. 3) e in quello di alta formazione (art. 5).

Un problema interpretativo che pone la formulazione testuale dell'art. 4, comma 2, è quello di chiarire a quale livello di contrattazione siano affidati i contenuti della disposizione in esame.

Ed infatti il testo fa riferimento a “accordi interconfederali” nonché, genericamente, ai “contratti collettivi”.

Come noto, nel corso del confronto svoltosi nel mese di luglio tra le parti sociali, il Ministero del Lavoro e le Regioni, fu deciso, con riferimento all’art. 2, comma 1, di eliminare il richiamo alla contrattazione di secondo livello, inserito nella prima versione del testo oggetto del confronto, a favore della contrattazione di livello nazionale è ciò su espressa richiesta delle organizzazioni sindacali.

Ne consegue che, in base ad un criterio ermeneutico di natura sistematica, si deve concludere che, nel distinto caso dell’art. 4, comma 2, la scelta del legislatore è stata volutamente quella di utilizzare una formula generica per individuare la contrattazione collettiva di riferimento, abilitando dunque anche quella di secondo livello a determinare le durate e le modalità di erogazione della formazione.

Tale conclusione trova ulteriore conferma, sempre dal punto di vista sistematico, nell’analoga disposizione di cui all’art. 3, comma 2, lett. c), laddove, con riferimento alla determinazione delle modalità di erogazione della formazione aziendale, viene espressamente abilitato anche il secondo livello di contrattazione.

Come detto, oltre alle modalità di erogazione della formazione, ai contratti è affidata, proprio in ragione della qualifica contrattuale di “destinazione” nonché dell’età dell’apprendista, la determinazione della durata del contratto di apprendistato. Determinazione che, comunque, è condizionata dalla fissazione di una durata massima triennale con l’eccezione delle figure professionali dell’artigianato, in relazione alle quali il Testo Unico fissa la durata in cinque anni.

Sul punto è recentemente intervenuto il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la risposta ad [interpello n. 40/2011](#), con la quale ha interpretato estensivamente la disposizione in esame. La durata quinquennale sarebbe dunque applicabile a *“tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani”*. Sarà pertanto la contrattazione collettiva, nel determinare la durata, a verificare i *“contenuti competenziali”* delle singole “figure” professionali, per valutare se possano ritenersi *“omologhe e*

*contrattualmente sovrapponibili a quelle delle figure artigiane*". Sul punto ci riserviamo di ottenere conferma, in sede amministrativa, della possibilità che anche la contrattazione dei nostri settori possa identificare figure professionali "omologhe" a quelle dell'artigianato.

A fronte delle competenze attribuite alla contrattazione collettiva, viene poi riconosciuta alle regioni, secondo l'insegnamento della già citata sentenza della Corte Costituzionale [n. 176/2010](#), l'offerta formativa pubblica relativa alle "*competenze trasversali e di base*". Questa formazione, che sarà erogata "*nei limiti delle risorse annualmente disponibili*" e non può in ogni caso superare le centoventi ore complessive nell'arco del triennio, sarà disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista (cfr. art. 4, comma 3).

Quanto all'intervento dei Fondi interprofessionali, abbiamo già detto in sede di commento dell'art. 2, lett.e).

Viene, infine, definitivamente sancita la possibilità di concludere contratti di apprendistato per lo svolgimento di attività a carattere stagionale<sup>2</sup>, affidando ai contratti collettivi la definizione delle concrete modalità di attuazione (cfr. art. 4, comma 5). A tal fine la legge ammette anche la possibilità di prevedere contratti di apprendistato a tempo determinato.

### **L'apprendistato di alta formazione e di ricerca**

Per quanto riguarda l'apprendistato di alta formazione e di ricerca la principale novità è rappresentata dalla previsione di una più ampia gamma di percorsi formativi che consentono di stipulare la fattispecie contrattuale (cfr. art. 5, comma 1).

Viene, infatti, prevista la possibilità di concludere contratti di apprendistato di alta formazione anche per il conseguimento della specializzazione tecnica superiore (art. 69 legge n. 144/1999) e, in particolare, dei diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (art. 7 D.P.C.M. 25 gennaio 2008), nonché per lo svolgimento del praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche (ad es. pratica forense, tirocinio per dottori commercialisti).

---

<sup>2</sup> Per l'evoluzione della disciplina in materia cfr. [Interpello Ministero del Lavoro 2 maggio 2006 prot. n. 25/I/0003769](#) e [Circolare del Ministero del Lavoro n. 27 del 10 novembre 2008](#).

Il Testo Unico introduce, inoltre, l'ulteriore possibilità di stipulare un contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 5, “*per attività di ricerca*”. Questa fattispecie apre alla possibilità di attivare percorsi di apprendistato ad elevato contenuto formativo anche per lo svolgimento di attività di ricerca “generica” e, pertanto, non necessariamente correlata a percorsi di istruzione/formazione di tipo formale (ad es. dottorato di ricerca etc.).

Si definisce così un modello di apprendistato il cui percorso formativo non è finalizzato al conseguimento di un titolo accademico ma è piuttosto definito dal carattere “applicativo” dell'attività di ricerca svolta. La determinazione dei contenuti di questo percorso formativo è rimessa, in sede di prima applicazione, ad una convenzione tra datore di lavoro ed ente di ricerca fino all'emanazione della normativa regionale di riferimento (art. 5, comma 3)<sup>3</sup>. Segnaliamo che il nuovo Testo Unico ha affidato la possibilità di stipulare le intese di cui al comma 3 sia ai singoli datori di lavoro che alle loro associazioni di rappresentanza, aprendo, in tal modo, interessanti prospettive di collaborazione tra settori produttivi e università o enti di ricerca ovvero anche singoli istituti tecnici o professionali.

Per cogliere le opportunità che offre questa nuova tipologia di apprendistato, potrebbe risultare utile che la contrattazione collettiva, laddove non vi abbia già provveduto, identifichi la figura del “ricercatore” nell'ambito della classificazione del personale. E' da segnalare, inoltre, che la circolare n. 29 del Ministero del Lavoro ammette la possibilità di assunzione immediata con tale tipologia di contratto, sempre attraverso la definizione delle “apposite convenzioni” tra singoli datori di lavoro ovvero loro associazioni e le istituzioni formative o di ricerca.

L'art. 5, comma 2, del nuovo Testo Unico, invece, detta la disciplina “a regime” di questo tipo di apprendistato, affidando alle Regioni la regolamentazione dei profili che attengono alla formazione ed alla durata del contratto, che vi provvedono “*in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle*

---

<sup>3</sup> Ricordiamo, peraltro, che nella [sentenza n. 176/2010](#), la Corte Costituzionale ha giudicato infondate le critiche di incostituzionalità mosse avverso questa disposizione in ragione del suo carattere “cedevole”.

*attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico” (cfr. art. 5, comma 2).*

Quanto all'apprendistato di alta formazione, il testo unico non introduce sostanziali modifiche rispetto allo schema previgente. Si segnala solo che, anche per questa tipologia di apprendistato, in assenza di una specifica normativa regionale, è possibile sin d'ora attivare convenzioni tra singoli datori o loro associazioni di rappresentanza e istituzioni formative o di ricerca (ad es.: università o istituti tecnici).

### **Standard professionali, standard formativi e certificazione delle competenze**

Una delle principali novità della riforma dell'apprendistato è quella di aver introdotto un sistema degli standard professionali, degli standard formativi e della certificazione delle competenze con il quale si intende dare attuazione ai principi enucleati dalla stessa [sentenza n. 176/2010](#) della Corte Costituzionale.

Il sistema è, infatti, funzionale a garantire quella verifica e certificazione delle competenze acquisite nei percorsi formativi in apprendistato che ha rappresentato uno dei punti critici della sentenza citata.

Per quanto riguarda, in particolare, il momento della verifica, il nuovo Testo Unico prevede due meccanismi diversi, che trovano applicazione, rispettivamente, per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato di alta formazione, da un lato (standard formativi; cfr. art. 6, comma 1), e l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato di ricerca, dall'altro (standard professionali; cfr. art. 6, comma 2).

Questa distinzione rispecchia la bipartizione che abbiamo già avuto occasione di evidenziare con riguardo alle modalità di definizione dei percorsi formativi nelle diverse tipologie di apprendistato: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e apprendistato di alta formazione (percorso formativo prevalentemente pubblico); apprendistato professionalizzante e apprendistato di ricerca (percorso formativo affidato prevalentemente alla contrattazione collettiva).

Più precisamente, gli standard formativi sono funzionali alla verifica dei percorsi formativi in “apprendistato per la qualifica e il diploma professionale” e in “apprendistato di alta

formazione” e sono definiti da parte di specifiche autorità pubbliche (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni e le province autonome).

Gli standard professionali, invece, sono funzionali alla verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato per ricerca e la relativa definizione è rimessa ai contratti collettivi nazionali di categoria o, in via suppletiva, a specifiche intese nazionali o interconfederali.

La scelta legislativa di affidare la verifica dei percorsi in apprendistato di ricerca al sistema degli standard professionali conferma la sua natura di apprendistato finalizzato allo svolgimento di una “generica” attività di ricerca, non correlata a percorsi di istruzione/formazione di tipo formale e/o accademico.

Il Testo Unico affida, poi, al datore di lavoro la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale eventualmente acquisita sul libretto formativo del cittadino (cfr. art. 6, comma 2).

Non è chiaro se tale registrazione si riferisca solo all'apprendistato professionalizzante e di ricerca o anche alle altre tipologie. Tuttavia, sebbene tale adempimento sia stato previsto dal legislatore nella disposizione relativa agli standard professionali, è ragionevole un'interpretazione che estenda questo adempimento a tutte le tipologie di apprendistato. Peraltro, questo punto potrà essere chiarito anche dai contratti collettivi di cui all'articolo 2 (cfr. comma 1, lettera g).

La bipartizione delle competenze che, come visto, sottende la riforma dell'apprendistato, viene dal Testo Unico ricondotta ad unità attraverso l'istituzione di un “*repertorio delle professioni*” che viene istituito presso il Ministero del Lavoro ed a cui è affidato il compito di armonizzazione degli standard formativi e degli standard professionali (cfr. art. 6, comma 3).

Viene, quindi, prevista la possibilità di effettuare la certificazione e la registrazione sul libretto formativo delle competenze acquisite anche sulla base di quanto previsto nel repertorio delle professioni (cfr. art. 6, comma 4). Il Testo Unico affida il compito di definire le modalità di questo procedimento di certificazione e registrazione alle Regioni.

Peraltro, in via transitoria ed in attesa della definizione del repertorio, la nuova normativa fa salvi i sistemi di standard regionali esistenti.

### **Disposizioni finali**

Nelle disposizioni finali sono contenute norme di vario contenuto che completano la disciplina dell'apprendistato finora esaminata.

Merita di essere subito segnalata la disposizione che disciplina la normativa applicabile alle imprese cd. "multilocalizzate", ovvero quelle imprese che hanno "*sedi in più Regioni*" laddove con "sedi" si intende, evidentemente, indicare le diverse unità produttive dell'azienda (cfr. art. 7, comma 10).

Il Testo Unico, a vantaggio di una maggiore certezza ed uniformità del diritto, dispone che le imprese multilocalizzate possano fare riferimento, in via esclusiva e per tutte le assunzioni in apprendistato, "*al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale*".

Si semplificano anche gli adempimenti connessi alle comunicazioni obbligatorie che potranno essere integralmente effettuate presso il servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

È possibile, poi, individuare un gruppo di disposizioni relativo alle agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro che assumono in apprendistato (cfr. art. 7, commi 3 e 9). Sul punto, il nuovo Testo Unico non introduce vere e proprie innovazioni e conferma i benefici già previsti nel regime previgente.

Sotto il profilo normativo, infatti, viene confermata l'esclusione degli apprendisti dal limite numerico previsti da leggi e contratti per l'applicazione di particolari normative ed istituti (ad es. assunzioni obbligatorie, regime del licenziamento illegittimo etc.)

Anche sotto il profilo contributivo viene confermato il previgente regime e le relative aliquote ridotte a favore del datore di lavoro per tutto il rapporto di apprendistato nonché per l'anno successivo, in caso di prosecuzione del rapporto al termine del periodo formativo. Con riferimento a quest'ultimo beneficio, nonostante la diversa formulazione letterale della disposizione rispetto al disposto dell'art. 21, comma 6 della legge n. 56/1987, è corretto interpretare la norma nel senso che l'ulteriore anno di contribuzione

ridotta si applichi anche nel caso di conclusione e trasformazione anticipata dell'apprendistato in lavoro subordinato a tempo indeterminato.<sup>4</sup>

Il beneficio del mantenimento dell'aliquota ridotta, relativo all'anno successivo alla conclusione del periodo di formazione, è espressamente escluso per i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità che vengono assunti con il contratto di apprendistato.

Segnaliamo che la legge di stabilità per il 2012, al fine di incentivare la diffusione dell'apprendistato, ha previsto – a far data dal 1° gennaio del 2012 e fino al 31 dicembre del 2016 - la totale decontribuzione per le assunzioni di apprendisti effettuate da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove per i primi tre anni di svolgimento del contratto (cfr. art. 22, comma 1 della legge n. 183/2011). Per gli anni successivi, il datore di lavoro è invece tenuto a versare l'aliquota del 10%. Tenendo conto della durata massima di tre anni, prevista per la generalità dei contratti di apprendistato professionalizzante, deve ritenersi che il beneficio della contribuzione al 10% si riferisca anche al primo anno di prosecuzione del rapporto successivo al termine del periodo di formazione.

L'assunzione in apprendistato dei “*lavoratori in mobilità*” rappresenta una delle novità introdotte dal Testo Unico (cfr. art. 7, comma 4). Sebbene i primi contributi interpretativi divergano sul punto, questo apprendistato dovrebbe essere disciplinato secondo gli schemi dettati dalla legge per le tre fattispecie “ordinarie”. Sul punto, la circolare n. 29 del 2011 conferma l'interpretazione che ai lavoratori in mobilità si “applicano” le esistenti tipologie di apprendistato. Ciò con l'eccezione di due specifici profili normativi.

Il primo è che il legislatore ha previsto espressamente che per questi rapporti, in deroga al disposto di cui all'art. 2, comma 1, lett. m)<sup>5</sup>, trova applicazione la disciplina dei licenziamenti individuali contenuta nella legge n. 604/1966. Ciò significa che, al termine del periodo formazione, non è possibile recedere *ad nutum* dal contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore in mobilità, ma trovano applicazione le regole ordinarie previste

---

<sup>4</sup> Sul punto segnaliamo che la Corte di Cassazione con la sentenza n. 15055 del 22 giugno 2010 ha affermato che l'art. 21, comma 6 della legge n. 56/1987 “*va interpretato nel senso che il prolungamento di detti benefici in tanto spetterà in quanto la successiva utilizzazione del lavoratore, a seguito della trasformazione del rapporto a tempo indeterminato e per il lasso temporale di un anno ivi indicato, avvenga nella specifica qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato stesso è stato svolto*”.

<sup>5</sup> Il testo originario del D. Lgs. n. 167/2011 come pubblicato nella Gazz. Uff. 10 ottobre 2011, n. 236 contiene un erroneo rinvio alla lettera i) dell'art. 2, comma 1. Questo errore di coordinamento è stato definitivamente risolto dalla legge di stabilità per il 2012 che ha sostituito il rinvio alla lettera i) con il rinvio alla lettera m) (cfr. art. 22, comma 1 della legge n. 183/2011 pubblicata nella Gazz. Uff. 14 novembre 2011, n. 265).

dalla legge n. 604/1966 in ordine alla motivazione dei licenziamenti. In altre parole, il licenziamento del lavoratore assunto con contratto di apprendistato dalle liste di mobilità, al termine del periodo di formazione, dovrà comunque essere motivato, con relativa assunzione dell'onere della prova in capo al datore.

Il secondo profilo di specialità riguarda le agevolazioni, per le quali si prevede l'applicazione del regime proprio delle assunzioni di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

In sintesi, trova applicazione il regime contributivo agevolato previsto per gli apprendisti, ma con il limite dei diciotto mesi, così come disposto dalla norma espressamente richiamata nel Testo Unico (art. 25, comma 9, legge n. 223/1991), nonché l'incentivo economico del versamento a favore del datore di lavoro di metà dell'indennità di mobilità cui aveva diritto il lavoratore (cfr. art. 8, comma 4, legge n. 223/1991).

Da ciò consegue che:

- a) con riguardo ai lavoratori in mobilità che rientrassero nei limiti di età previsti ordinariamente dalle tre tipologie di apprendistato, sarà più vantaggiosa l'assunzione in apprendistato nei modi "ordinari", stante la più favorevole durata delle agevolazioni: né vi sono argomenti ermeneutici che ostino all'assunzione del lavoratore in mobilità secondo gli schemi ordinari, laddove ne ricorrano i presupposti;
- b) che ai lavoratori in mobilità assunti in apprendistato, che non rientrino nei limiti di età previsti dalle tre tipologie ordinarie, è applicabile il seguente regime di favore: 1) "sottoinquadramento" ovvero la percentualizzazione della retribuzione base; 2) esclusione dal computo dei limiti numerici (art. 7, comma 3); 3) regime contributivo agevolato nei termini previsti dall'art. 7, comma 4.

Quanto alla possibilità di assumere immediatamente lavoratori in mobilità con il contratto di apprendistato, la circolare n. 29 ammette espressamente tale possibilità. Pertanto, in tali casi, si applicheranno, come innanzi si è detto, le discipline proprie della tipologia di apprendistato scelta.

Un ulteriore gruppo di disposizioni dispone l'abrogazione della normativa preesistente in tema di apprendistato e regola i profili di diritto intertemporale (cfr. art. 7, commi 6 e 7).

Il comma 7, in particolare, prevede che continuano a trovare applicazione "*in via transitoria e non oltre sei mesi*" le regolazioni vigenti "*per le Regioni e i settori*" in cui la riforma non risulti immediatamente operativa.

Una simile previsione, che era stata oggetto di una specifica presa di posizione critica di Confindustria, suscita perplessità in quanto, seppur con la finalità di accelerare l'entrata in vigore della nuova disciplina dell'apprendistato, determina un effetto abrogativo implicito, allo scadere del semestre, sia della disciplina regionale che di quella di fonte collettiva attualmente in vigore, con possibili effetti problematici.

Ad ogni modo risulta chiaro che, nel corso del semestre, devono ritenersi "salve" le norme di fonte collettiva definite durante la vigenza della precedente disciplina dell'apprendistato, con la conseguente applicazione di tutte le norme di legge cui esse fanno riferimento.

Di conseguenza i singoli contratti di apprendistato che fossero conclusi entro il semestre ben potranno essere disciplinati, sotto ogni aspetto (anche relativo alle durate) in base alla previgente disciplina, con piena applicazione anche del regime contributivo di favore.

Queste conclusioni sono confermate dalla recentissima circolare ministeriale n. 29 dell'11 novembre 2011 che fornisce una serie di chiarimenti sul regime transitorio, oltre che sul nuovo regime sanzionatorio.

Dal regime intertemporale dettato dalla legge si deduce poi che, nel caso in cui, nel corso del semestre, intervenga la nuova disciplina regionale (in ordine alla formazione di base e trasversale, per quanto attiene all'apprendistato professionalizzante) essa non potrà trovare applicazione laddove, nel frattempo, non sia intervenuta anche la nuova disciplina dell'istituto da parte della contrattazione collettiva.

Ciò perché, tenendo conto degli insegnamenti dettati in materia dalla Corte Costituzionale che fanno riferimento al principio della "leale collaborazione", si deve ritenere che la disciplina dell'apprendistato richiede, per la sua piena operatività, l'adeguamento di entrambi i livelli di regolamentazione.

Anche queste conclusioni trovano piena conferma nella circolare n. 29 del 2011 laddove afferma che "*è indubbio che la nuova disciplina introdotta dal Testo Unico presuppone*

*una “integrazione” (cfr. art. 4, comma 3) tra l’offerta formativa pubblica e quella che sarà disciplinata dai contratti collettivi”.*

A questo punto, la seconda parte del comma 7, va interpretata nella logica già propria dell’art. 49, comma 5 - ter, del D.Lgs. n. 276/2003, ossia nel senso che, una volta rinnovata la disciplina dei contratti collettivi, ove la regione non abbia ancora provveduto all’offerta formativa, si potrà comunque procedere all’assunzione in apprendistato professionalizzante, applicando le nuove norme di contratto collettivo.

Sul punto, la circolare n. 29 è conforme a tale impostazione.

Si pone, ora, la questione se sia opportuno che i contratti collettivi dettino anche una disciplina della formazione di base e trasversale, di natura “cedevole” rispetto alle eventuali norme di fonte regionale.

A nostro avviso, tenendo anche conto della circostanza che nella formazione di base e trasversale può farsi rientrare quella prevista anche per gli apprendisti dal TU n. 81/2008, in materia di sicurezza, potrebbe risultare utile che i contratti disciplinino anche tale aspetto.

Senonchè occorre sottolineare come, nella formulazione della circolare n. 29, non è del tutto chiaro se possa configurarsi una responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento della formazione di base e trasversale che fosse disciplinata dai contratti collettivi. Sul punto ci riserviamo di ottenere chiarimenti in sede amministrativa. Resta che, nell’esemplificare espressamente le ipotesi di inadempimento sanzionabile, la circolare, quanto all’apprendistato professionalizzante, prevede solo il caso del datore che *“non consenta al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all’azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali.”*

Infine, un ultimo gruppo di disposizioni attiene alle misure sanzionatorie (cfr. art. 7, commi 1 e 2).

Una prima misura sanzionatoria è prevista per le ipotesi di inadempimento della formazione di cui sia *“esclusivamente responsabile il datore di lavoro”* e *“tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5”*. Tali disposizioni non costituiscono una novità rispetto alla disciplina previgente ma la circolare n. 29/2011 ha chiarito che *“l'esclusiva responsabilità del datore di lavoro e il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi”* integrano *“un duplice requisito che il Legislatore stabilisce ai fini della sanzionabilità della condotta”*.

Si tratta quindi di vere e proprie condizioni necessarie per la sanzionabilità dell'inadempimento in quanto, continua la circolare, *“la sanzione non può [...] prescindere dalla individuazione delle responsabilità e della gravità delle stesse, proprio in quanto la nuova disciplina del Testo Unico continua ad inserirsi in una cornice costituzionale che necessariamente prevede il coinvolgimento della amministrazione pubblica nell'assolvimento degli obblighi formativi”*.

Solo qualora ricorrano queste condizioni è prevista l'applicazione della già vigente sanzione della restituzione dei benefici contributivi maggiorati.

Inoltre, la nuova normativa prevede che il personale ispettivo, qualora rilevi *“un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale”*, è tenuto ad emanare un provvedimento di disposizione, ex art. 14 del D. Lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere. Tale disposizione, che costituisce una novità introdotta dal Testo Unico, viene chiarita, nel suo ambito di applicazione dalla circolare n. 29/2011. E così:

1. *“ai fini del ricorso alla disposizione, rilevano gravi inosservanze ai doveri di erogazione della formazione, operando il provvedimento del personale ispettivo a fronte di un vero e proprio inadempimento rispetto all'originario piano formativo individuale”*.
2. *“qualora la mancata formazione sia dovuta esclusivamente alla mancanza dei canali di formazione pubblica, la disposizione non potrà essere adottata e il personale ispettivo si limiterà a rilevare la carenza formativa, senza predisporre altro provvedimento se non la verbalizzazione conseguente all'ispezione, congiuntamente ad una informativa sintetica rivolta all'apprendista”*.

3. *“ai fini della applicabilità della disposizione, occorrerà inoltre verificare la possibilità di recuperare il debito formativo. Ciò significa che, nel caso in cui il periodo di formazione previsto per il contratto di apprendistato volga al termine e non vi sia, quindi, un tempo "congruo" per il recupero del debito formativo, il personale ispettivo non potrà adottare il provvedimento di disposizione, ma dovrà applicare, sussistendone tutti i requisiti, la sanzione di cui al primo periodo dell'art. 7, comma 1, del Testo Unico”.*

Viene inoltre prevista una seconda misura sanzionatoria di tipo pecuniario amministrativo, con obbligo di preventiva diffida, in caso di violazione delle disposizioni della contrattazione collettiva attuative del Testo Unico (di cui alle lettere a) b) c) e d) dell'art. 2), ossia: forma scritta del contratto; divieto di retribuzione a cottimo; sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione; tutore o referente aziendale.

La circolare n. 29/2011 contiene alcune precisazioni con riguardo alla sanzione amministrativa prevista per la violazione dell'obbligo di forma scritta.

Il Ministero chiarisce che *“l'aver esplicitamente previsto la procedura di diffida in relazione alla forma scritta del contratto, vuol consentire la regolarizzazione [...] anche dei casi in cui la forma scritta sia del tutto assente”.*

Resta che, come si è detto commentando l'art. 2, comma 1, lett. a), riteniamo non opportuno differire la redazione del piano formativo rispetto al momento della stipula del contratto di apprendistato. Ne deriva che, a maggior ragione, pur prendendo atto dell'orientamento non formalistico adottato dal Ministero, consigliamo di adempiere con attenzione all'obbligo di forma scritta, tenendo conto dell'inevitabile vaglio giudiziale che potrebbe essere comunque attivato dal lavoratore.

La circolare chiarisce, comunque, che laddove, oltre alla forma scritta, sia stata omessa anche la comunicazione al Centro per l'impiego *“il rapporto in questione potrà considerarsi "in nero" secondo quanto già chiarito con la circ. n. 38/2010 di questo Ministero”.*

La circolare chiarisce, infine, i criteri di applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa maggiorata nei casi di “recidiva”.