



### **Le novità su apprendistato e tirocinio nella Riforma del mercato del lavoro**

a cura di Fabrizio Nativi – componente Centro Studi attività ispettiva del Ministero del lavoro\*

*Il D.Lgs. n.167/11 in materia di apprendistato, entrato completamente in vigore soltanto lo scorso 26 aprile, subisce già alcune modifiche per opera della legge 28 giugno 2012, n.92 (c.d. Riforma Fornero). Le modifiche innovative riguardano principalmente la durata minima del rapporto di apprendistato e le proporzioni di apprendisti assumibili. Sono state chiarite alcune disposizioni riguardanti la disciplina applicabile durante il periodo di preavviso, nonché la durata massima del contratto. In materia di tirocini di formazione e orientamento si rinvia a un accordo fra Stato, Regioni e Province autonome, per l'individuazione di linee guida finalizzate alla revisione dell'istituto in chiave antifraudolenta ed anti elusiva.*

#### APPRENDISTATO

##### **Durata minima del contratto di apprendistato**

L'articolo 1, co.16, della L. n.92/12, prevede l'inserimento nell'art.2, co.1, del D.Lgs. n.167/11, della lett. a) bis, ai sensi della quale la contrattazione collettiva è ora tenuta a prevedere **una durata minima del contratto di apprendistato, che non potrà comunque essere inferiore a sei mesi**. La nuova disposizione fa salvo quanto previsto dall'art.4, co.5 del D.Lgs. n.167/11 e, pertanto, alla regola della durata minima del contratto, sfuggono i contratti di apprendistato professionalizzante, stipulati a termine, per le attività a carattere stagionale, sempre che la contrattazione collettiva preveda tale modalità di svolgimento del rapporto.

La disposizione relativa alla durata minima del rapporto si applica a tutte le tipologie di apprendistato, quello per la *“qualifica o per il diploma professionale”*, di cui all'art.3 del D.Lgs. n.167/11, quello *“professionalizzante”*, di cui all'art.4 del D.Lgs. n.167/11, quello *“di alta formazione o di ricerca”*, di cui all'art.5 del D.Lgs. n.167/11.



È da ritenere che la durata minima del rapporto si applichi anche ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e assunti in qualità di apprendisti, ai fini della qualificazione o riqualificazione professionale, ai sensi dell'art.7, co.4, del D.Lgs. n.167/11, per i quali non operano peraltro le regole speciali in materia di recesso del contratto di apprendistato.

##### **Disciplina del rapporto di apprendistato durante il periodo del preavviso**

L'art.1, co.16, lett.b) della L. n.92/12, interviene modificando l'art.2, co.1, lett.m), del D.Lgs. n.167/11. La disposizione prevede che le parti possano recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto

\* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

dall'art.2118 c.c.. Come noto, 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. Secondo taluni interpreti non era risultato chiaro quale disciplina normativa dovesse applicarsi al rapporto di apprendistato durante il periodo di preavviso. Al dubbio interpretativo, gli accordi in materia di apprendistato per il settore commercio, Confcommercio e Confesercenti, stipulati rispettivamente il 24 e il 28 marzo 2012, avevano risposto prevedendo che la formazione debba “di norma” concludersi trenta giorni prima della scadenza del contratto e che con la scadenza del periodo di formazione decorra l'eventuale preavviso, fissato dagli accordi stessi in 30 giorni. La modifica della lett.m) supera i dubbi interpretativi, chiarendo che durante il periodo di preavviso si applica integralmente la disciplina relativa all'apprendistato, compreso lo speciale regime contributivo. Sembra darsi cioè per scontato che, per il contratto di apprendistato, esista un unico termine, e cioè quello di durata del contratto che coincide integralmente con il periodo di formazione. Con la scadenza del periodo di formazione, in caso di recesso decorrerà il periodo di preavviso, al quale appunto continuerà ad applicarsi la speciale disciplina per l'apprendistato, per un periodo aggiuntivo rispetto a quello di durata del contratto previsto dagli accordi collettivi. La durata massima del contratto di apprendistato, che coincide con il periodo di formazione, è da intendersi al netto del periodo di preavviso per recesso, al quale, si ripete, si applica comunque la disciplina dell'apprendistato.

### **Apprendistato e clausole di stabilizzazione**

Il co.16 dell'art.1 della L. n.92/12, introduce il co.3-*bis* all'art.2 del D.Lgs. n.167/11. Sul tema è già intervenuta la [circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.18 del 18 luglio 2012](#).

Si prevede ora che l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla prosecuzione del rapporto al termine dell'apprendistato, **nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti** dipendenti dello stesso datore di lavoro, esclusi i cessati durante il periodo di prova, i dimissionari, i licenziati per giusta causa. **Per i primi trentasei mesi dall'entrata in vigore della legge, la percentuale di stabilizzazione è ridotta al 30%.**

A decorrere dal 18 luglio 2012, in occasione di ogni assunzione sarà necessario verificare se nei 36 mesi precedenti (il termine è da intendersi quindi mobile), siano stati confermati almeno il 30% degli apprendisti occupati. A partire dal 18 luglio 2015, invece, sarà necessario verificare se la quota di apprendisti stabilizzati nei tre anni precedenti sia stata di almeno il 50%.

**Se tale percentuale non viene raggiunta, può assumersi un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, o comunque un ulteriore apprendista se nessun apprendista sia stato confermato.**

### **ESEMPIO**

La citata circolare n.18 propone alcuni esempi. Fermo restando che devono essere rispettati anche i limiti quantitativi previsti dal co.3 dell'art.2 (la proporzione rispetto alle maestranze qualificate), nel caso in cui il datore di lavoro abbia confermato, nei 36 mesi precedenti, almeno 4 su 8 degli apprendisti in forza, non operano ulteriori contingentamenti del numero di apprendisti assumibili. Nel caso in cui ne abbia confermati invece soltanto 2 su 8, e quindi una percentuale pari al solo 20%, il datore di lavoro potrà assumere altri due apprendisti (numero equivalente agli apprendisti confermati), e un ulteriore apprendista. Qualora, invece, non abbia confermato nessun apprendista, il datore di lavoro potrà assumere solo un ulteriore apprendista.

È necessario tenere presente che gli apprendisti assunti in violazione delle soglie legali previste dal co.3-*bis* si considerano a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Il campo di applicazione del co.3-*bis* è tuttavia limitato ai datori di lavoro che occupano almeno 10 unità di personale. In ordine ai criteri di calcolo dell'organico aziendale, la menzionata circolare n.18/12 rinvia alla circolare n.22/07 dell'Inps, in base alla quale l'organico aziendale andrebbe calcolato ricorrendo ai seguenti criteri:

- ▶ la consistenza aziendale è riferita alla media degli occupati nell'anno precedente;
- ▶ il calcolo dei dipendenti comprende i lavoratori di qualunque qualifica (inclusi i lavoratori a domicilio e i dirigenti);
- ▶ il lavoratore assente, ancorché non retribuito (es. per servizio militare, e/o gravidanza), va escluso dal computo solamente se, in sua sostituzione, è stato assunto altro lavoratore, il quale entra viceversa nella base di calcolo;
- ▶ sono esclusi dal calcolo gli apprendisti, i lavoratori assunti con contratto di inserimento/reinserimento di cui al D.Lgs. n.276/03, i lavoratori assunti con contratto di reinserimento di cui all'art.20 della L. n.223/91, i lavoratori somministrati, con riguardo all'organico dell'utilizzatore;
- ▶ i dipendenti *part-time* si computano (sommando i singoli orari individuali) in proporzione all'orario svolto in rapporto al tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale;
- ▶ I lavoratori intermittenti di cui all'art.33 ss. del D.Lgs. n.276/03 devono essere considerati in base alla rispettiva normativa di riferimento (lavoro a tempo indeterminato o a termine);
- ▶ per la determinazione della media annua, i dipendenti a tempo determinato, con periodi inferiori all'anno, e i lavoratori stagionali devono essere valutati in base alla percentuale di attività svolta.

La circolare n.18/12 sottolinea che la nuova regola di contingentamento convive con la disposizione prevista dall'art.2, co.1, lett.i) dello stesso D.Lgs. n.167/11, che non trova un limite di applicazione nella consistenza dell'organico aziendale. La richiamata lett.i) prevede, infatti, che la contrattazione collettiva possa prevedere *“forme e modalità per la conferma in servizio (...), al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto al comma 3 del presente articolo”*.



Per le imprese che occupano **fino a 9 dipendenti** troveranno conseguentemente applicazione le clausole di contingentamento previste eventualmente dalla contrattazione collettiva. Il mancato rispetto di tali clausole comporta, secondo il Ministero del lavoro, la trasformazione del rapporto di lavoro in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto si tratta pur sempre di un limite contrattuale che risponde ad un demando della legge ordinaria. Per la verità, in tale ipotesi, la norma non prevede espressamente la trasformazione in un rapporto ordinario, ma l'interpretazione analogica sembra essere l'unico sbocco interpretativo convincente.

Nel caso in cui i limiti di contingentamento previsti dalla contrattazione collettiva, di cui all'art.2, co.1, lett.i), si sovrappongano, per i datori con almeno 10 dipendenti, ai nuovi limiti legali di cui al co.3-*bis*, si applicano unicamente questi ultimi e solo al superamento delle soglie legali potrà prodursi la trasformazione del rapporto di lavoro. Secondo la circolare n.18/12, quindi, per i datori di lavoro con almeno 10 dipendenti le eventuali

soglie di contingentamento contrattuali, concorrenti con quelle legali, sono inefficaci, in quanto superate dal nuovo co.3-*bis* dell'art.2.

### **Numero massimo apprendisti**

L'art.1, co.16, lett.c), della L. n.92/12 sostituisce il co.3, dell'art.2 del D.Lgs. n.167/11.

Per i datori di lavoro non artigiani, che occupano almeno dieci unità, il rapporto di apprendisti rispetto alle maestranze qualificate può raggiungere la proporzione di 3 a 2. Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 unità il rapporto massimo fra apprendisti e maestranze qualificate rimane invece del 100%.

**Circa i criteri di calcolo dell'organico aziendale, rispetto al nuovo co.3, la citata circolare n.18/12 tace. Può però tranquillamente desumersi che il rinvio ai criteri di cui alla circolare Inps n.22/07, valga anche ai fini dell'individuazione della proporzione di apprendisti assumibili.**

Resta invariata la regola posta per i datori di lavoro che non abbiano maestranze qualificate o specializzate, o che ne abbiano un numero fino a tre, per i quali il numero massimo di apprendisti assumibili è di tre unità. Viene confermato che la proporzione di contratti di apprendistato stipulabili debba essere calcolata considerando anche gli apprendisti avviati in somministrazione di lavoro. Viene tuttavia esclusa la possibilità di occupare apprendisti con contratto di somministrazione a termine. È pertanto smentita la linea interpretativa, recepita anche nel contratto collettivo per le agenzie di somministrazione stipulato il 5 aprile 2012, secondo la quale, fermo restando che l'apprendista debba essere assunto a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, l'apprendista stesso possa anche essere impiegato in contratti di somministrazione a termine, e non soltanto in contratti di *staff leasing*.

La nuova versione del co.3, si applica per le assunzioni dal 1° gennaio 2013. Fino al 31 dicembre si applica la norma vigente precedentemente all'entrata in vigore della Riforma.

### **Durata massima quinquennale per le “figure dell'artigiano”**

Ai sensi del co.17 dell'art.1 della L. n.92/12, viene sostituito il co.2 dell'art.4, del D.Lgs. n.167/11. La disposizione prevedeva una durata massima del contratto di apprendistato, prolungata a cinque anni per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. Nella nuova stesura la norma fa riferimento ai profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. Sul tema l'interpello n.40/11 del Ministero del Lavoro aveva già chiarito che la norma avrebbe potuto riguardare anche particolari figure professionali di piccole attività commerciali e del turismo che creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato, e non soltanto i datori di lavoro appartenenti al campo dell'artigianato. L'interpretazione ministeriale è ora confermata dalla modifica legislativa: la contrattazione collettiva di qualunque settore, e non solo quella degli artigiani, è legittimata ad individuare particolari profili professionali, caratterizzanti la figura dell'artigiano, per i quali la durata massima del contratto è stabilita in cinque anni.

## **TIROCINI**

### **Tirocini formativi e di orientamento**

L'art.1, co.34, della legge di Riforma, prevede che, entro 180 giorni dall'entrata in vigore della legge, il Governo e le Regioni concludano, in sede di Conferenza permanente Stato/Regioni/Province autonome, un accordo per la definizione di linee guida condivise, al fine di:

➤ revisionare la disciplina stessa dei tirocini;

- valorizzare le forme contrattuali di lavoro a contenuto formativo;
- prevenire un uso distorto dell'istituto;
- individuare gli elementi qualificanti del rapporto di tirocinio e le modalità di esecuzione dell'attività nell'ambito del rapporto di tirocinio;
- prevedere il riconoscimento di una congrua indennità, anche forfettaria al tirocinante, in relazione all'attività svolta.

Tali principi, che sembrano fissare i livelli minimi delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, da garantirsi su tutto il territorio nazionale, come da art.117 Cost., lett.m), dovranno evidentemente successivamente essere recepiti dalla disciplina delle Regioni, cui è attribuita competenza esclusiva in materia.

Il successivo co.35, prevede che la mancata corresponsione dell'indennità al tirocinante comporti l'irrogazione di una sanzione amministrativa da € 1.000,00 a € 6.000,00. Dovrebbe pacificamente concludersi che la previsione sanzionatoria potrà operare unicamente dopo che siano state adottate le linee guida condivise da Stato/Regioni/Province autonome, e che le stesse siano state oggetto di recepimento nella disciplina regionale. Conseguentemente la sanzione non dovrebbe trovare applicazione neppure nei casi in cui un'indennità in favore del tirocinante sia già prevista dalla normativa regionale.


**E-LEARNING**  
PROFESSIONI

# I NUOVI CONTRATTI DI LAVORO



**Durata: 2 ore**

**Crediti: 2 CFP**

**Relatore: F. Natalini**



**PREZZO €75,00 + IVA 21%**

**ACQUISTA ORA**

Sconto 30% per i possessori di Privilege Club 



Per info 045 8201828 int. 6  
e-mail [info@drcform.it](mailto:info@drcform.it)

