



Apprendistato per i lavoratori in mobilità

a cura di Eufrazio Massi – Direttore della Direzione Territoriale del Lavoro di Modena*

Tra le novità più interessanti contenute nel nuovo Testo Unico sull'apprendistato, spicca la possibilità di assumere con tale tipologia contrattuale i lavoratori in mobilità. Recita, infatti, l'art.7, co.4, che "ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato lavoratori in mobilità. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'art.2, co.1, lett.i), le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla L. 15 luglio 1966, n.604, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'art.25, co.9, della L. 23 luglio 1991, n.223 e l'incentivo di cui all'art.8, co.4, della medesima legge".

L'articolato sollecita alcune riflessioni di particolare importanza.

L'articolato sollecita alcune riflessioni di particolare importanza

Innanzitutto, **non si tratta in alcun modo di una nuova tipologia di apprendistato:** esse sono e restano tre e sono quelle individuate dal D.Lgs. n.167/11 agli articoli 3 (per la qualifica e per il diploma professionale), 4 (professionalizzante o contratto di mestiere) e 5 (di alta formazione e di ricerca). Il Legislatore delegato, inserendosi in un discorso già presente in altri provvedimenti normativi, finalizzato a recuperare al mondo produttivo chi ne è stato espulso a seguito di licenziamento, ha ritenuto che fosse possibile attivare con i lavoratori in mobilità rapporti di apprendistato, ai fini di una qualificazione o riqualificazione professionale.

Ovviamente, non c'è alcuna preclusione rispetto ad alcuna tipologia ma appare evidente, per motivi facilmente comprensibili, che la "qualificazione o la riqualificazione" non possano che attivarsi, pressoché esclusivamente, con l'apprendistato professionalizzante o di mestiere.



Ovviamente, non c'è alcuna preclusione rispetto ad alcuna tipologia ma appare evidente, per motivi facilmente comprensibili, che la "qualificazione o la riqualificazione" non possano che attivarsi, pressoché esclusivamente, con l'apprendistato professionalizzante o di mestiere.

La motivazione, come si diceva, è già prevista dalla norme: quindi, in teoria (ma qui un eventuale discorso rivendicativo è rimesso alle sole valutazioni del lavoratore), un rapporto di apprendistato di un lavoratore in mobilità ove, dallo sviluppo pratico del piano formativo, non risulti alcuna ulteriore qualificazione rispetto a quella già posseduta o riqualificazione professionale, potrebbe essere oggetto di contenzioso.

Si accennava, pocanzi, al fatto che il nuovo strumento occupazionale si aggiunge ad altri che già tentano (al di là delle offerte formative che debbono essere proposte da chi si occupa dei servizi per l'impiego) di favorire la ricollocazione di tali soggetti, particolarmente deboli (soprattutto, per l'età) e che si enumerano soltanto a fini ricognitivi: l'assunzione, incentivata sotto l'aspetto contributivo, a tempo determinato (anche con motivazioni che non fanno riferimento al D.Lgs. n.368/01) o a tempo indeterminato ex

* Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza.

lege n.223/91 (quest'ultima con benefici di natura economica e contributiva), l'utilizzazione per un massimo di 3.000 euro nell'anno solare attraverso il lavoro accessorio (articoli 70 e seguenti del D.Lgs. n.276/03), o per gli "over 50" (almeno fino al 31 dicembre 2011 per effetto della L. n.220/11) con gli incentivi tipici previsti dalla L. n.223/91, o, infine, dall'art.7 – ter, co.7, della L. n.33/09 (prorogato anche per l'anno in corso) in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti in trattamento integrativo in deroga.

Nessun limite di età

La seconda novità interessante che caratterizza questo apprendistato "sui generis" è rappresentata dall'assenza di qualsiasi limite di età: la cosa è, indubbiamente, "sensata", in quanto se si vuole effettivamente aiutare la ricollocazione dei soggetti in mobilità, non ha senso parlare del limite massimo di ventinove anni.

Periodo formativo

Le terza questione meritevole di attenzione riguarda la durata del periodo formativo: se si accetta l'impostazione che è stata fornita in favore dell'apprendistato professionalizzante, si deve sottolineare come (art.4, co.2) gli accordi interconfederali o il contratti collettivi nazionali possano, in ragione dell'età e del tipo di qualificazione o riqualificazione professionale, stabilire sia una durata "modulata e minore" nell'ambito nel triennio massimo previsto (cinque anni per il settore artigiano) che una modalità di erogazione della formazione e delle competenze tecnico-professionali le quali non possono non tenere conto del passato lavorativo dei soggetti interessati.

Requisiti soggettivi per l'assunzione

Ma chi sono i soggetti, potenzialmente, interessati?

Sono tutti coloro che, a vario titolo, sono iscritti nelle liste di mobilità, con o senza godimento dell'indennità: tra essi sono compresi:

- a) i lavoratori il cui rapporto si è risolto a seguito di una procedura di riduzione collettiva di personale per cessazione, trasformazione o riduzione dell'attività (art.24 della L. n.223/91);
- b) i lavoratori licenziati da imprese già ammesse alla CIGS che non garantiscono la ripresa del lavoro ai soggetti sospesi (art.4 della L. n.223/91);
- c) i lavoratori a domicilio sottoposti a procedura collettiva di riduzione di personale, alla luce dell'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro con la nota n.5/26855 del 25 settembre 1993;
- d) i lavoratori edili già impegnati in un rapporto di lavoro non inferiore a 18 mesi nel completamento di opere industriali od opere pubbliche di grandi dimensioni (art.11, co.2, della L. n.223/91 e art.6 della L. n.236/93);
- e) i lavoratori edili provenienti dalla CIGS con un'anzianità aziendale di almeno 36 mesi, di cui 24 di lavoro effettivamente prestato;
- f) i lavoratori (anche impiegati e quadri) licenziati da imprese anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro che occupano meno di 15 dipendenti per giustificato motivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro (disposizione prorogata, con provvedimenti normativi, di anno in anno) anche se non sono titolari dell'indennità di mobilità;
- g) i lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione (L. n.147/97);
- h) i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità e titolari, per tutto il periodo di occupazione, dello specifico sussidio;

- i) i lavoratori provenienti dal settore del trasporto aereo (art.1-bis della L. n.291/04 e circolare INPS n.46 del 26 marzo 2009);
- j) i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo ex art.19 della L. n.2/09;
- k) i lavoratori in trattamento di mobilità in deroga;
- l) i lavoratori degli studi professionali individuali licenziati (ciò è possibile sulla base della risposta del Ministero del Lavoro avvenuta con l'interpello n.10 dell'8 marzo 2011).

I vantaggi per il datore di lavoro



Ma quali sono i **potenziali vantaggi** per coloro che, sfruttando tale tipologia, assumendo lavoratori in mobilità?

Innanzitutto, come si diceva pocanzi, sono di natura normativa, economica e contributiva.

1. Sotto il primo aspetto occorre rilevare la piena applicabilità, per tutta la durata del periodo formativo finalizzato alla ulteriore qualificazione o riqualificazione professionale, **della non computabilità dei soggetti assunti (art.7, co.3) nel calcolo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti, fatto salvo il caso in cui ci si trovi in presenza di specifiche previsioni normative.** Ciò significa, ad esempio, che gli apprendisti in mobilità, per tutta la durata del periodo formativo, non sono computabili tra i dipendenti utili a far scattare l'aliquota ai fini del collocamento obbligatorio, mentre (proprio perché c'è una espressa previsione nell'art.1, co.1, della L. n.223/91) vi rientrano per la determinazione minima del "corpo" aziendale (15 dipendenti, intesi come media, nell'ultimo semestre) utile per poter accedere alla richiesta di un trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

2. L'incentivo economico e contributivo, invece, segue le regole applicate ai benefici in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti in mobilità con contratto a tempo indeterminato: **essi usufruiscono per diciotto mesi di una contribuzione a loro carico del tutto simile a quella prevista per i datori di lavoro che occupano più di nove dipendenti (ossia il 10%) che viene riconosciuto anche se il rapporto si sviluppa a tempo parziale e di un incentivo economico per un massimo di dodici mesi (ma in questo caso, l'assunzione deve essere a tempo pieno), pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta, se dovuta, al lavoratore.**

Tale periodo massimo può essere "sforato" fino a ventiquattro mesi se il lavoratore ha più di cinquanta anni: se lo stesso risiede nelle aree svantaggiate del Centro – Sud, l'incentivo economico può arrivare fino a trentasei mesi. Da quanto appena detto sorgono alcune riflessioni che fanno riferimento alla "pura" convenienza.

Il datore di lavoro troverà conveniente (potendo scegliere) assumere con rapporto di apprendistato un lavoratore in mobilità che usufruisce da poco tempo dell'indennità di mobilità: in sostanza, nella selezione e a parità di altre condizioni (che, presumibilmente, saranno prevalenti come, ad esempio, la disponibilità e la capacità, "almeno potenziale", alla nuova attività), l'imprenditore sarà portato ad assumere un soggetto che è appena andato in mobilità (cosicché, può "godere", per dodici mesi, salvo periodi più lunghi legati all'età o alla ubicazione territoriale, dell'incentivo pari al 50% dell'indennità), rispetto ad un lavoratore che non percepisce l'indennità o che è nel periodo finale di fruizione della stessa. Al tempo stesso un problema si pone anche per il lavoratore: l'essere pagato per

due livelli in meno rispetto al qualificato o, in percentuale rispetto allo stesso se si applica il secondo sistema di erogazione della retribuzione, è conveniente per lo stesso (soprattutto, in presenza di spostamenti sul territorio) che in trattamento di mobilità percepisce un'indennità pari (valori del 2011), a seconda degli importi prima percepiti, pari a € 906,00 o € 1.089,00 (entrambi lordi), come riportato nella circolare INPS n.25/11? La risposta, ad avviso di chi scrive, non può che essere positiva, nel senso la qualificazione ulteriore o la riqualificazione professionale sono, per chi intende restare nel circuito produttivo, un bene che è superiore a qualsiasi altra considerazione.

Alcune ulteriori precisazioni circa l'agibilità delle agevolazioni economico - contributive sono opportune come, ad esempio, **quella relativa ai premi INAIL: lo sgravio contributivo non li riguarda, secondo quanto affermato dall'Istituto con la nota del 5 settembre 2003 e dalla Cassazione, con la sentenza n.14316 del 20 giugno 2007.**

L'altra notazione che merita attenzione riguarda il riconoscimento del contributo economico: esso spetta dal giorno dell'assunzione e cessa nel giorno del corrispondente anno di scadenza, pur se durante tale arco temporale non è stato "goduto" a causa di periodi a qualsiasi titolo non retribuiti. Se, invece, il lavoratore da riqualificare ha almeno 35 anni di anzianità contributiva (art.2, co.134 della L. n.191/09 e art.1, co.33, della L. n.220/10) il beneficio di natura contributiva è prolungato fino alla data di maturazione del trattamento pensionistico e, comunque, (si tratta di una misura non strutturale, da due anni oggetto di proroga) non oltre il 31 dicembre 2011: quest'ultima disposizione, visti i termini temporali, viene citata per completezza di informazione ma, allo stato dei fatti, appare molto teorica, essendo subordinata anche all'applicazione di uno specifico Decreto Ministeriale per l'anno corrente.

Il riconoscimento delle agevolazioni economiche e contributive per le assunzioni a tempo indeterminato non è automatico e la procedura, a suo tempo, ipotizzata dal Legislatore e, attraverso i chiarimenti amministrativi, dal Dicastero del Lavoro, trovano applicazione anche in queste ipotesi. Esso è, infatti, sulla scorta dell'art.1, co.1175, della L. n.296/06 e delle circolari del Ministero del Lavoro n.5 e n.34 del 2008 e dell'INPS n.51/08, subordinato sia al rispetto della normativa in materia di lavoro che alla regolarità contributiva desunta dal DURC che, infine, all'applicazione della parte economica e normativa dei contratti collettivi di lavoro nazionali e, se sottoscritti, di quelli territoriali od aziendali. Da quanto appena detto ci si rende, facilmente, conto di come sia diverso il discorso relativo alla contribuzione, in via normale, per gli altri apprendisti ove, in virtù di una scelta politica finalizzata a favorire l'occupazione giovanile il contributo a carico dei datori di lavoro con un organico dimensionato fino a nove dipendenti è pari all'1,5% il primo anno ed al 3% il secondo anno, mentre per le sole aziende con una base occupazionale superiore è pari al 10%.

Decorrenza dell'applicazione del nuovo apprendistato



Ma, i datori di lavoro che intendono assumere lavoratori in mobilità potranno farlo, da subito, a partire dal 25 novembre 2011, data di entrata in vigore del D.Lgs. n.167/07, o dovranno attendere che i contratti collettivi disciplinino la parte formativa, i contenuti e la durata?

Se ci si riferisce all'apprendistato professionalizzante (o contratto di mestiere) applicabile come visto nella stragrande maggioranza dei casi, la risposta è che si dovrà attendere la pattuizione collettiva, in quanto nessun contratto collettivo, oggi in essere, prevede specifiche condizioni attuative (sotto l'aspetto del percorso formativo) di tale tipologia applicabile ai soli lavoratori in mobilità; per cui, fermo restando un possibile intendimento

diverso da parte dell'Amministrazione del Lavoro, si ha motivo di pensare che ciò possa essere fatto soltanto dopo un intervento delle parti sociali che, in un primo momento, alla luce delle disposizioni vigenti, si potrebbe attuare anche mediante un accordo interconfederale.

Diversa è, invece, l'ipotesi, molto residuale sotto l'aspetto pratico, relativa ad una possibile applicazione dell'apprendistato per alta formazione o ricerca. Qui, l'art.5, co.3, afferma che in assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative e di ricerca: quindi sarebbe sufficiente, per l'attivazione, un semplice accordo tra tali soggetti, magari per il conseguimento di un dottorato o, all'interno di uno studio professionale (compatibilmente con le regolamentazioni dell'ordine), per il c.d. "praticantato".

Due elementi, enunciati espressamente nel co.4, distinguono l'apprendistato ove il lavoratore è un soggetto in mobilità da tutte le altre tipologie contrattuali ove il titolare del rapporto è un soggetto che non possiede tale requisito.

Il primo parla di **"deroga alle previsioni di cui all'art.2, co.1, lett.i): se non si tratta di un refuso tipografico, in quanto dal contesto della frase in cui è inserito sembrerebbe più consono il riferimento alla lett.i) che parla del divieto di licenziamento** (salvo giusta causa o giustificato motivo) durante il periodo di formazione, la disposizione sta a significare che gli apprendisti in mobilità "confermati" non rientrano, ad esempio, nella base di computo percentuale di conferma (in genere, dal 70% in su secondo alcune disposizioni contrattuali in vigore), in assenza della quale non è possibile attivare nuovi rapporti di apprendistato.

Il secondo fa riferimento espressamente alla immediata applicazione, anche durante il periodo formativo, della L. n.604/66 (con tutte le modifiche intervenute nel corso degli anni), **in materia di licenziamenti individuali, con l'applicazione, in caso di recesso illegittimo, della tutela reale od obbligatoria strettamente correlata alle dimensioni dell'impresa**: ciò, ad esempio, potrebbe significare, in caso di licenziamento irregolare nelle imprese sottodimensionate alle quindici unità, in luogo della riassunzione, un risarcimento del danno quantificabile tra le 2,5 e le 6 mensilità della retribuzione globale di fatto.

L'assunzione con apprendistato di lavoratori in mobilità non soffre di alcuna limitazione, nel senso che è possibile per tutti i datori di lavoro, attraverso i normali adempimenti burocratici (comunicazione anticipata al centro per l'impiego, ecc.) e nel rispetto dei principi fissati all'art.2 del D.Lgs. n.167/07 (ad esempio, forma scritta, eventuale patto di prova, piano formativo individuale): il Legislatore, tuttavia (art.2, commi 1 e 2-bis della L. n.451/94) non riconosce i benefici nel caso in cui l'assunzione dei lavoratori in mobilità riguardi soggetti che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento della risoluzione del rapporto, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa assumente, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o di controllo (per quest'ultimo aspetto, a livello interpretativo, si può far riferimento anche alla previsione dell'art.2359 c.c.).

Apparato sanzionatorio

Sotto l'aspetto sanzionatorio non potranno che trovare applicazione le disposizioni contenute nei co.1 e 2 dell'art.7. In particolare, il Legislatore delegato punisce il datore di lavoro che sia inadempiente, per sua esclusiva colpa, nella erogazione della formazione (ovviamente, oltremodo necessaria per la ulteriore qualificazione o per la riqualificazione professionale), in maniera talmente grave da impedire la realizzazione della finalità.

La sanzione amministrativa del pagamento della contribuzione piena relativa al livello finale di inquadramento, maggiorata del 100%, riguarda anche tale tipologia al contempo, se il rapporto non è scaduto, si applica anche l'istituto della disposizione ex art.14 del D.Lgs. n.124/04, con l'assegnazione di un periodo congruo per adempiere (sotto questo aspetto sarà necessario attendere "lumi" interpretativi da parte del Dicastero del Lavoro). Quest'ultimo istituto è tipico del personale ispettivo delle Direzioni territoriali del Lavoro e non degli altri organi che effettuano vigilanza (INPS, INAIL, Guardia di Finanza, ecc.). La disposizione, che trae origine dalla elaborazione normativa susseguente all'esercizio della delega contenuta nell'art.8 della L. n.30/03, è uno strumento che concerne l'applicazione di norme in materia di tutela del lavoro le quali non rechino un precetto a contenuto vincolato ma che attribuiscono al personale ispettivo un apprezzamento discrezionale relativo alle modalità della condotta, differenziandosi sia dalla diffida (strumento correlato alle sanzioni amministrative) che dalla prescrizione (utilizzabile in caso di violazioni di natura penale).

Essa va fatta in forma scritta, motivata e notificata al destinatario, è supportata da una sanzione di natura amministrativa compresa, per effetto della quintuplicazione prevista dall'art.1, co.1177, della L. n.296/06, tra 515 e 2.580 euro ed è ricorribile, entro quindici giorni, al Direttore della DTL che può anche non decidere nei quindici giorni successivi, concretizzandosi, in tal caso, il c.d. "silenzio – rigetto".

Il co.2 affronta direttamente l'apparato sanzionatorio connesso alla violazione di alcune specifiche voci contenute nell'art.2 e che fanno riferimento ad una serie di elementi e condizioni contenuti nelle lettere che vanno da a) a d). Tra esse spiccano, tra le altre, l'assenza di forma scritta, la mancanza del piano formativo individuale, la carenza del "tutor". Ebbene, il Legislatore delegato afferma che fatto il caso della recidiva valutabile con le modalità previste dall'art.8 – bis della L. n.689/81 (sanzione compresa tra 300 e 1500 euro), il trasgressore è punito attraverso una pena di natura pecuniaria compresa tra 100 e 600 euro, con l'applicabilità dell'istituto della diffida ex art.13 del D.Lgs. n.124/04 da parte di tutti gli organi che effettuano vigilanza in materia di lavoro. L'ottemperanza alla diffida, con le modalità individuate nella disposizione appena citata, riformata dall'art.33 della L. n.183/10, consente di estinguere il procedimento sanzionatorio con il pagamento della sanzione nella misura minima. **Ovviamente, tale conclusione va correlata, ad esempio, per la mancanza della forma scritta, con il principio che la stessa è stata ritenuta da sempre "ad substantiam".**

Ebbene, il Legislatore delegato non sembra negare questa possibilità, ma la correla soltanto ad un eventuale accertamento giudiziale, attivato dal lavoratore con la richiesta di riconoscimento "ab initio" del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (cosa che, nel caso di specie, potrebbe portare al riconoscimento della retribuzione piena sin dall'inizio).