

## **Assunzione dei lavoratori licenziati dalle piccole aziende: problemi e prospettive**

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

La mancata proroga degli incentivi finalizzati all'assunzione dei lavoratori in mobilità licenziati dalle imprese con un organico fino a quindici dipendenti, ha posto una serie di problemi alle imprese che, fino al 31 dicembre 2012, potevano inserire nel loro organico aziendale questi lavoratori espulsi dai processi produttivi, approfittando del "vantaggio di natura contributiva" del tutto uguale a quello previsto in caso di nuova assunzione dei prestatori licenziati al termine di una procedura collettiva di riduzione di personale, condotta secondo le regole fissate dalla legge n. 223/1991.

La norma di cui si discute è sempre stata di natura non strutturale ma temporanea, prorogata di anno in anno, a partire dalla metà degli anni novanta, ove si era prevista l'iscrizione nelle liste di mobilità dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da aziende con un organico inferiore alle sedici unità. Anche in passato era successo che la proroga fosse "dimenticata" nella stesura della legge finanziaria di fine anno, ma si era, velocemente, provveduto ad inserirla, approfittando di alcuni provvedimenti emanati dopo il primo gennaio, come, ad esempio, il c.d. "decreto mille proroghe": quest'anno, ciò non è stato possibile, in quanto il Parlamento è stato sciolto e le molteplici critiche e richieste provenienti sia da parte datoriale che sindacale, non hanno potuto trovare alcun sbocco. L'INPS, con la circolare n. 13 del 28 gennaio 2013, ha preso atto della mancata proroga e, conseguentemente, ha chiarito che l'assunzione incentivante non è più possibile, in quanto manca la copertura finanziaria.

La situazione sta assumendo contorni di una particolare rilevanza, attesa la drammaticità del momento critico che sta passando il nostro Paese: sono di particolare interesse le posizioni, apprezzabili da un punto di vista operativo e solidaristico ma, purtroppo, senza alcuni riscontri pratici, che hanno assunto alcune Regioni e centri per l'impiego che, "di fatto", accettano le iscrizioni dei lavoratori, mettendole in una sorta di "limbo" in attesa di chiarimenti di natura normativa, ma esse non sono foriere di adeguati riscontri "a breve". Ci vuole una norma che "retroattivamente" disponga l'iscrizione nelle liste dei lavoratori licenziati a partire dal 1° gennaio 2013, cosa che, al momento, appare un pio desiderio, in quanto le nuove Camere (ed il Governo) non sono nella piena pienezza delle loro funzioni.

Il problema che si pone, al momento è il seguente: è possibile trovare nel nostro ordinamento una forma "incentivante" che consenta, oggi, alle aziende interessate, in assenza di provvedimenti legislativi di natura derogatoria, di assumere i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, senza la fruizione della mobilità, in quanto licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese sottodimensionate alle sedici unità?

La risposta è, come si diceva prima, ovviamente negativa per coloro il cui rapporto di lavoro si è risolto nel corso del 2013, ma per quelli licenziati fino al 31 dicembre 2012 è possibile trovare una soluzione positiva, sfruttando un istituto, presente, nel nostro ordinamento, ma finora, per nulla sfruttato. Ci si riferisce all'apprendistato per i lavoratori in mobilità, la cui unica normativa di riferimento è contenuta nell'art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011.

Inserita, curiosamente, nelle disposizioni finali che trattano, principalmente, l'apparato sanzionatorio, la norma afferma che è possibile assumere in apprendistato lavoratori in mobilità: il tutto ai fini di una loro qualificazione o riqualificazione professionale. La particolarità dell'istituto è la piena applicazione, in deroga al principio generale contenuto nell'art. 2, delle disposizioni in materia di licenziamenti individuali ex lege n.

604/1966, il regime contributivo agevolato (10%, del tutto analogo a quello previsto per i lavoratori in mobilità) per un massimo di diciotto mesi (art. 25, comma 9, della legge n. 223/1991) e l'incentivo economico (che, però, riguarda unicamente i lavoratori percettori dell'indennità, cosa che non riguarda i licenziati dalle piccole imprese), previsto dall'art. 8, comma 4, della stessa legge n. 223.

L'apprendistato per i lavoratori in mobilità è, per così dire, "originale", nel senso che presenta alcune caratteristiche peculiari che possono così evidenziarsi:

- a) Si tratta, come nella fattispecie generale, di un contratto a tempo indeterminato, essendo tale la previsione contenuta nell'art. 1, comma 1, del D.L.vo n. 167/2011. Ciò significa che non è possibile a tale tipologia contrattuale, riferire qualunque ipotesi di contratto a termine, come quella ipotizzata dall'art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991. Il contratto è attivabile anche attraverso agenzie di somministrazione: in tale caso, alla luce di quanto previsto dall'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012 e ribadito dalla circolare INPS n. 128/2012, ai fini del godimento degli incentivi, i requisiti debbono essere "in capo" all'utilizzatore. Ciò significa che, ad esempio, lo sgravio contributivo non può essere riconosciuto se il lavoratore nei sei mesi antecedenti è stato licenziato dalla stessa impresa o da altra ad essa in posizione di collegamento o controllo;
- b) Non vi è alcun limite di età, nel senso che il rapporto può ben essere instaurato con lavoratori "over 29" e che l'unico requisito soggettivo richiesto è quello della iscrizione (con o senza indennità) nelle liste di mobilità;
- c) Il riferimento alla qualificazione od alla riqualificazione professionale va inteso come "maggiore qualificazione" rispetto a quella già posseduta (si pensi alla previsione contenuta nell'abrogato art. 49 del D.L.vo n. 276/2003) e come nuova e diversa qualificazione rispetto alle proprie conoscenze;
- d) La formulazione del piano formativo individuale non potrà che essere quella individuata dalla contrattazione collettiva di riferimento, secondo le indicazioni fornite dai principi contenuti nell'art. 2 del D.L.vo n. 167/2011;
- e) Il riferimento alla disciplina ordinaria relativa ai licenziamenti individuali, fa sì che il rapporto possa estinguersi anche durante lo svolgimento dell'apprendistato (ovviamente, il principio vale anche per il lavoratore che può recedere dal contratto nelle forme usuali consentite dall'ordinamento): tutto questo, in deroga al principio generale che vieta alle parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Il limite dimensionale previsto dal comma 8 del nuovo articolo 18 della legge n. 300/1970 opera, soltanto, da discriminare circa l'eventuale indennità risarcitoria prevista dalla legge n. 108/1990 per le piccole aziende in presenza di un recesso illegittimo, o l'applicazione della tutela "a diverso spettro" individuata dal nuovo testo introdotto con la riforma "Fornero";
- f) La contribuzione dovuta è quella tipica per i lavoratori in mobilità assunti con contratto a tempo indeterminato (10% la quota a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico del lavoratore) per un massimo di diciotto mesi: ciò sta a significare che a partire dal mese successivo la contribuzione è quella ordinaria e che, in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato alla fine della fase formativa, non si "gode" della ulteriore agevolazione per dodici mesi che consente, nel "normale apprendistato", il mantenimento della contribuzione al 10%. Ovviamente, per tali tipologie contrattuali, cui si applica "in toto" il regime della contribuzione dei lavoratori in mobilità, non trova applicazione, a partire dal 1° gennaio 2013, la maggiorazione dell'1,61% prevista, in via generale, dall'art. 2, comma 31, della legge n. 92/2012 (1,31% + 0,30% ex art. 25 della legge n. 845/1978, come efficacemente chiarito dalla circolare INPS n. 140 del 14 dicembre 2012);

- g) La durata massima dell'apprendistato è di tre anni che possono arrivare fino a cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva (art. 4, comma 2);
- h) L'orario di lavoro è quello individuato dalla contrattazione di riferimento, con possibilità di una prestazione a tempo parziale (nei limiti previsti dalla pattuizione collettiva) che, in ogni caso, garantisca la fruizione piena della arte formativa correlata alla ulteriore qualificazione o alla riqualificazione professionale. Ovviamente, parlando di orario di lavoro è appena il caso di ricordare come trovi piena applicazione il D.L.vo n. 66/2003 sia per quel che riguarda lo straordinario che le prestazioni notturne, con l'ovvia eccezione della tutela della maternità, qualora ci si riferisca ad una lavoratrice in tale "status";
- i) La tipologia contrattuale dell'apprendistato di riferimento non può che essere quella del professionalizzante, pur non essendo esclusa quella relativa "all'alta formazione e ricerca" prevista dall'art. 5 (si pensi al conseguimento della stessa, ad esempio, all'interno di uno studio professionale), mentre pare, senz'altro, da escludere, sul piano pratico, quella concernente l'apprendistato di primo livello per l'acquisizione della qualifica o del diploma professionale (art. 3).
- j) In perfetta analogia con quanto previsto per l'assunzione dei lavoratori in mobilità sia a tempo determinato che a tempo indeterminato il datore di lavoro deve essere in regola con il DURC ed applicare la parte economica e normativa del CCNL e, se esistenti, quelle degli eventuali accordi territoriali ed aziendali (art. 1, commi 1175, della legge n. 296/2006): sul punto, si rinvia alle puntuali spiegazioni amministrative fornite dal Ministero del Lavoro nel 2008 con le circolari n. 5 e n. 34. La circolare INPS n. 128/2012, al punto 7.2, invita il datore di lavoro a compiere una serie di operazioni obbligatorie con l'indicazione del codice incentivo attraverso il c.d. "cassetto previdenziale".

La piena applicabilità delle disposizioni sull'apprendistato, ivi comprese quelle del tutore aziendale, postulano, sul piano prettamente operativo, la necessità del rispetto delle disposizioni specifiche relative all'istituto, con la conseguente piena applicazione dell'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 7 e ben declinato, sotto l'aspetto amministrativo, dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 5 del 21 gennaio 2013. A tal proposito, va sottolineato come l'apparato sanzionatorio e la possibilità dell'emanazione (entro certi limiti) della disposizione in materia di mancata formazione ascrivibile esclusivamente al comportamento del datore di lavoro, trovino piena applicazione anche nella tipologia di apprendistato riferita ai lavoratori in mobilità, in quanto la parte formativa è un elemento indefettibile del rapporto.

C'è, poi, da affrontare, il tema della retribuzione: Il Legislatore (art. 2, comma 1, lettera c) offre alle parti sociali la possibilità di declinare la parte retributiva prevedendo fino a due livelli in meno rispetto a quello finale o, in alternativa, una misura percentuale, strettamente correlata all'anzianità del lavoratore in azienda, destinata a crescere man mano che si procede lungo la strada delineata dal rapporto fino al termine della fase formativa. La possibilità di erogare una retribuzione inferiore a quella del livello finale è, appunto, una possibilità e non un obbligo e, di per se stesso, l'aspetto retributivo non è un elemento essenziale dell'apprendistato: ciò significa che il datore di lavoro può ben retribuire il lavoratore offrendo un trattamento economico "pieno" (come avviene in caso di assunzione a tempo determinato od indeterminato), cosa che potrebbe spingere il prestatore ad accettare, più facilmente, l'instaurazione del rapporto di apprendistato. Infatti, nel caso in cui fosse percettore di una indennità di mobilità (cosa che non si riferisce al caso oggetto principale di questa riflessione, in quanto si sta cercando una soluzione lavorativa "incentivata" per i soggetti iscritti nelle liste di mobilità, entro il 31 dicembre 2012, senza alcun "godimento" economico) potrebbe essere restio ad accettare il lavoro il cui compenso, per effetto dell'applicazione dei due livelli inferiori, si avvicina al trattamento di sostegno.

Un ulteriore vantaggio che i datori di lavoro conseguono dall'assunzione dei lavoratori in mobilità attraverso il ricorso all'apprendistato è dato dal fatto che per effetto dell'art. 7, comma 3, tali rapporti non riverberano i propri effetti sul computo previsto da norme di legge o di contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti: ciò significa non computabilità ai fini dell'applicazione della legge n. 68/1999 relativa al collocamento dei disabili (mentre i lavoratori in mobilità assunti con contratto a termine di durata superiore a sei mesi vi rientrano) o dei limiti individuati dall'art. 18, comma 8, della legge n. 300/1970 ai fini dell'applicazione della normativa sui licenziamenti concernenti le imprese dimensionate oltre le quindici unità, ma computabilità, ad esempio, (perché espressamente previsto dalla norma – art. 1, comma 1, della legge n. 223/1991) nella base di calcolo per il raggiungimento del numero (inteso come media dell'ultimo semestre) per l'applicazione della disciplina in materia di intervento di integrazione salariale straordinaria. Ovviamente, il discorso che si è appena fatto non riguarda la previsione contenuta nell'art. 2, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011 nel senso che i lavoratori in mobilità apprendisti rientrano nella percentuale di conferma dei rapporti (nelle aziende con più di nove dipendenti il 50% e, in via provvisoria per un triennio, il 30%, non calcolando coloro che si sono dimessi o sono stati licenziati per giusta causa o il cui rapporto si è risolto durante il periodo di prova, mentre per le imprese più piccole occorre riferirsi alla percentuale stabilità dalla contrattazione collettiva (in genere, più alta come dimostrano, ad esempio, gli accordi del terziario, del turismo o della grande distribuzione).

Un discorso interessante riguarda la possibilità di stipulare contratti di apprendistato professionalizzante anche a tempo determinato secondo la previsione contenuta nel comma 5 dell'art.4 qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva per attività da svolgere in cicli stagionali: ad avviso di chi scrive, tale possibilità non è affatto esclusa per i lavoratori in mobilità, atteso che la disposizione di riferimento (art. 7, comma 4, del D.L.vo n. 167/2011) parla soltanto di "qualificazione o riqualificazione professionale" non scartando l'ipotesi del tempo determinato in attività svolte in un arco temporale stagionale. Al momento, ciò è stato previsto soltanto dall'accordo siglato il 17 aprile 2012 nel settore del turismo. L'art. 15, infatti, afferma che "è consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 48 mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione". Da tale principio, sempre secondo l'articolo appena citato, discende il diritto di precedenza presso la stessa impresa da esercitare nella stagione successiva (che, nelle zone montane, può essere anche quella invernale dopo quella estiva), con le medesime modalità previste per i lavoratori qualificati (ossia, entro tre mesi dalla cessazione secondo la previsione contenuta nel D.L.vo n. 368/2001. Nel computo generale relativo alla durata possono essere computate anche le prestazioni di breve durata rese tra una stagione e l'altra (art. 15, comma 3 dell'accordo collettivo). L'impegno formativo annuo viene rideterminato (art. 14, comma 2) riproporzionando il monte ore annuo in base alla effettiva durata di ogni singolo rapporto.

Da ultimo, anche se l'istituto appare utilizzabile con molte difficoltà nel rapporto di apprendistato, si ricorda che in presenza di offerte lavorative o di formazione distanti fino a cinquanta chilometri dal luogo di residenza o raggiungibili entro un ora con mezzi pubblici (art. 9, comma 2, della legge n. 223/1991), la norma (art. 22, comma 5, lettera d, della legge n. 183/2011) consente di utilizzare la prestazione lavorativa dei soggetti in mobilità in forma di telelavoro, anche reversibile.

**Eufrazio MASSI**

**Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro di Modena**