

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)

Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054

Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)

P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226

E-mail: info@alservizi.it

www.lalentesulfisco.it

N.86

del 18.02.2013



La Memory

A cura di **Roberto Camera**
Funzionario della DTL Modena (1)

Stabilizzazione dell'apprendistato ed utilizzo in caso di mancata regolamentazione contrattuale

Il Ministero del Lavoro interviene sull'apprendistato con due interPELLI del 5 febbraio scorso per chiarire alcune perplessità che bloccavano l'accesso all'utilizzo di giovani in azienda e non rendevano, di conseguenza, pienamente operativo questo istituto contrattuale. I chiarimenti riguardano la stabilizzazione, all'interno dell'azienda dei giovani dopo il periodo di apprendistato e l'utilizzo del rapporto formativo in caso di assenza delle indicazioni previste dal contratto collettivo.

Premessa

Dopo la circolare n.5 dello scorso 21 gennaio, il Ministero del Lavoro interviene ancora sull'apprendistato per fugare alcuni dubbi in merito alla gestione di questa tipologia contrattuale. L'occasione è data da 2 interPELLI pervenuti al Ministero e che attengono alla **stabilizzazione degli apprendisti**, prevista dall'art. 4, comma 5, del decreto legislativo n. 167/2011 ed alla applicazione del nuovo apprendistato nel caso in cui l'azienda non applichi un contratto collettivo nazionale di riferimento.

Vediamo quali sono le **soluzioni prospettate** dal Ministero del Lavoro.

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

Il primo interpello² è stato richiesto dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ed attiene alla **possibilità di instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere** - così come previsto dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 167/2011 - **in aziende che non applicano un contratto collettivo nazionale, ma contratti individuali plurimi, e che operano in settori privi di specifici accordi interconfederali in materia.**

La considerazione iniziale attiene al fatto che l'articolo 2, comma 1, del TU sull'apprendistato prevede che la disciplina del contratto di apprendistato debba essere *"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"*; inoltre, proprio per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, l'articolo 4, comma 2, rinvia ad *"accordi interconfederali e a contratti collettivi, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata"*.

L'intervento delle parti sociali e l'esistenza di un contratto collettivo sembrano essere imprescindibili per l'applicazione dell'apprendistato. La "centralità" del contratto collettivo – così come indicato dallo stesso Ministero – sembra essere indispensabile per l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante.

Detto ciò, il Ministero, al fine di **rendere operativo** l'apprendistato anche laddove non è ancora pienamente utilizzato, cerca di eliminare gli ostacoli al ricorso dell'istituto contrattuale. E lo fa riprendendo anche l'orientamento del legislatore della Riforma, che ha inteso favorire l'apprendistato quale principale strumento per lo sviluppo professionale del lavoratore, individuando tale istituto come la *"modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro"*.

Con questa considerazione, il Ministero risponde al quesito dimostrando una flessibilità di interpretazione alquanto elevata. In pratica, il dicastero del Lavoro ritiene **possibile che un'azienda che non applica un contratto collettivo proprio del settore di appartenenza o nel caso in cui l'azienda applichi un contratto collettivo che non abbia disciplinato l'apprendistato possa, comunque, assumere un apprendista, facendo riferimento ad una regolamentazione contrattuale di settore affine;** ciò per l'individuazione sia dei profili normativi che di quelli economici.

Questa interpretazione estensiva è sottolineata dalla necessità di non ostacolare il ricorso all'istituto e far sì che anche in un momento di crisi come quello che sta vivendo

² Interpello n. 4 del 5 febbraio 2013

**Apprendistato
stagionale e
oneri di
stabilizzazione**

in questi anni l'Italia, siano aperte tutte le porte "lavorative" in essere, a maggior ragione l'apprendistato, il quale, in definitiva, potrà aver vita anche in mancanza di contratto nazionale specifico.

Il secondo interpello³ è stato inoltrato dalla organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani (Federalberghi), al fine di **conoscere il parere del Ministero del lavoro in merito alla corretta interpretazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante svolto in cicli stagionali, con la previsione sull'onere di stabilizzazione del personale apprendista**, previsto dalla Riforma del mercato del Lavoro.

La possibilità di assumere apprendisti "a tempo determinato" è prevista dall'articolo 4, comma 5, del T.U. sull'apprendistato che, per l'appunto, specifica che "per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato".

Con la Legge n. 92 del 2012, il **legislatore ha posto a carico dei datori di lavoro, che occupano almeno 10 dipendenti, un onere di stabilizzazione per l'utilizzo del contratto di apprendistato.**

La nuova norma⁴ inclusa nel Testo Unico - così come implementata dalla Riforma del lavoro - prevede che **l'assunzione di nuovi apprendisti debba essere subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.**

Il **mancato rispetto delle percentuali legali consente all'azienda**, comunque, **l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati**, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Va evidenziato che **il datore di lavoro che non abbia stabilizzato alcun lavoratore** o perché privo di personale apprendista o perché, nel periodo considerato, non sia venuto a "scadenza" nessun apprendistato, **non è soggetto a particolari limitazioni in ordine a nuove assunzioni, ferme restando quelle di carattere numerico.**

Nel caso in cui **non vengano superate le percentuali e l'azienda abbia già usufruito del "bonus" previsto dalla normativa, il nuovo rapporto di lavoro si**

3 Interpello n. 5 del 5 febbraio 2013

4 art. 2, comma 3 bis, del D.Lgs. n.167/2011

considererà ordinario a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione, con l'applicazione delle accessorie sanzioni amministrative.

Ultima considerazione, prevista dalla normativa, attiene alle **esclusioni dal computo della percentuale legale o contrattuale**. Sono **esclusi** quei **rapporti di apprendistato cessati per:**

- **recesso durante il periodo di prova;**
- **dimissioni;**
- **licenziamento per giusta causa.**

Proprio questa **discrasia tra le due norme** ("apprendistato in cicli stagionali" e "stabilizzazione") ha allarmato l'interpellante che ha consultato il Ministero del Lavoro per un chiarimento autentico.

La risposta non si è fatta attendere. Il Ministero ha evidenziato come per la peculiarità dell'attività svolta, il Legislatore abbia voluto assegnare alle parti sociali un'ampia possibilità di regolamentazione della tipologia contrattuale, addirittura derogando al principio previsto dal primo comma dell'articolo 1 del T.U secondo il quale il contratto di apprendistato "è un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

Proprio in considerazione di queste caratteristiche, che rendono incompatibile l'apprendistato effettuato in cicli stagionali con l'onere della stabilizzazione, il Ministero del Lavoro ha ritenuto **non applicabile la disposizione che obbliga i datori di lavoro a stabilizzare una percentuale definita di apprendisti nel caso si tratti di rapporti stagionali.**

Cosa diversa è l'applicazione delle discipline contrattuali che assegnano eventuali diritti di precedenza ai fini di nuove assunzioni per lo svolgimento delle attività stagionali presso il medesimo datore di lavoro che, invece, dovranno trovare vita anche per gli apprendisti.