

**Il contratto di apprendistato: in particolare i chiarimenti
del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sul parere di conformità
della Commissione provinciale o dell'ente bilaterale.**

- ❖ L'apprendistato, grazie alle sue peculiarità, ha assunto un ruolo centrale nelle politiche occupazionali e nel quadro degli interventi formativi, rappresentando non solo uno strumento di promozione dell'occupazione giovanile ma anche un mezzo per l'integrazione tra i sistemi scuola, lavoro e formazione.

Regolamentato per la prima volta con la legge 19 gennaio 1955 n. 25, e indicato poi dalla *legge Treu* del 1997 come strumento per favorire l'occupazione giovanile, il contratto di apprendistato rappresenta, inoltre, la modalità per assolvere al diritto-dovere di istruzione. Ciò significa che il giovane può completare la formazione sul posto di lavoro in alternativa al sistema scolastico e alla formazione professionale, come previsto dalla *Riforma Moratti* (legge 28 marzo 2003 n. 53).

Si tratta di una disciplina regolata dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167, il *Testo Unico dell'Apprendistato*. Esso è definito come "**un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani**" e si individuano tre differenti tipologie:

1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionali;
2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Nella *Legge di stabilità 2012* sono state introdotte alcune novità che riguardano sgravi contributivi e formazione. **Per i contratti di apprendistato stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2012 ed entro il 31 dicembre 2016 (come stabilito dall'articolo 22 comma 1 della Legge), è riconosciuto ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove uno sgravio contributivo del 100 per cento per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.**

A partire dal 2012 (specifica il comma 2 dello stesso articolo) il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali destina annualmente, con un decreto, una quota non superiore a 200 milioni di euro alle attività di formazione nell'esercizio dell'apprendistato, di cui il 50 per cento destinato prioritariamente alla tipologia di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Il *Testo Unico dell'Apprendistato* prevede:

1. Il contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, disciplinato dall'articolo 3, può essere stipulato con soggetti dai 15 ai 25 anni di età;
2. L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, disciplinato dall'articolo 4, può essere stipulato con soggetti tra i 18 e i 29 anni di età;
3. Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca, disciplinato all'articolo 5, può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Con chi è in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005 n. 226 è possibile stipulare il contratto a partire dal diciassettesimo anno di età. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i **lavoratori in mobilità**.

Ai fini della stipulazione del contratto di apprendistato, si dispone:

- Forma scritta del contratto
- Divieto di retribuzione a cottimo
- Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori di retribuzione
- Presenza di un tutore o referente aziendale
- Possibilità della riconoscimento della qualifica professionale
- Possibilità di registrare il periodo di apprendistato nel libretto formativo del cittadino
- Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto
- Possibilità di recedere dal contratto con preavviso
- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, assicurazioni contro le malattie, assicurazione contro invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare.

Per quanto attiene alla durata, il *Testo Unico* differenzia le tre tipologie di apprendistato:

1. per la prima la durata è di tre o quattro anni;
2. per la seconda è di tre o cinque anni;
3. per la terza la durata è rimessa alle Regioni.

Con la circolare n. 29 del 2011 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali fornisce invece alcuni chiarimenti sul nuovo regime sanzionatorio (ovvero le sanzioni amministrative comminate per gli inadempimenti formativi) relativi ai contratti di apprendistato.

- ❖ Di particolare interesse da un punto di vista pratico è la procedura da seguire per richiedere il parere di conformità per l'assunzione con contratto di apprendistato. Alla richiesta del

parere va allegato il Piano Formativo Individuale Generale secondo quanto dispone la normativa regionale.

Ad esempio la Regione Lazio e, poi, nello specifico, la Provincia di Roma ha pubblicato on line una serie di istruzioni da seguire a riguardo, creando profili di riferimento, aree di attività in cui inserire il piano formativo oggetto di “approvazione”.

Dunque, l’azienda deve richiedere il parere di conformità alla Commissione provinciale o all’Ente bilaterale di competenza. Qualora l’azienda intendesse richiedere il parere alla Commissione provinciale, deve compilare un apposito documento, l’”Allegato A” per la Provincia di Roma, ed inviarlo al Centro per l’impiego di appartenenza. Ottenuto il “placet”, può quindi procedere all’assunzione dell’apprendista.

In realtà sul “placet” chiarimenti fondamentali sono giunti col **L’Interpello del Ministero del Lavoro n. 16/2012 del 14 giugno 2012.**

Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro ha chiesto chiarimenti in ordine alla nuova disciplina dell’apprendistato di cui al d.lgs. n. 167/2011.

? In particolare il quesito è stato il seguente: se sia o meno obbligatorio il parere di conformità richiesto dalla contrattazione collettiva in relazione al Piano Formativo Individuale (PFI) e se sia o meno obbligatoria l’iscrizione all’Ente bilaterale di riferimento anche ai fini del rilascio di tale parere.

Il Ministero, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, in tal maniera ha risposto.

Nell’ambito dell’art. 2, il riferimento agli Enti bilaterali è legato alla definizione del Piano Formativo Individuale (PFI) che può avvenire **“anche”** sulla base di *“di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli Enti bilaterali”*, con ciò evidenziando un ruolo comunque eventuale degli stessi Enti e non già necessario ai fini della valida stipulazione del contratto in generale, tenuto conto proprio delle implicazioni che ciò avrebbe come limite alla “discrezionalità” del legislatore regionale nel disciplinare quei profili formativi dell’apprendistato che rientrano nella sua competenza esclusiva.

Dunque, indipendentemente dalla previsione normativa, non può negarsi che la contrattazione collettiva possa legittimamente assegnare un ruolo fondamentale agli Enti bilaterali, ruolo del tutto legittimo e non in conflitto con i principi normativi ma che, tuttavia, non può configurarsi come *condicio sine qua non* di carattere generale per una valida stipulazione del contratto di apprendistato.

Pertanto, almeno con riferimento ai datori di lavoro non iscritti alle organizzazioni stipulanti il contratto collettivo applicato, **non vi è un obbligo di sottoporre il PFI all’Ente bilaterale di**

riferimento salvo, per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, ove tale passaggio sia previsto dalla legislazione regionale. Rimarrebbe in ogni caso escluso l'obbligo di iscriversi all'Ente bilaterale per ottenere il parere di conformità, come già chiarito richiamando il c.d. diritto di associazione sindacale negativo.

Indipendentemente dall'obbligo giuridico, va però evidenziato che una forma di controllo sui profili formativi del contratto da parte dell'Ente bilaterale **rappresenta comunque una valida opportunità e una garanzia circa la corretta declinazione del PFI**. Infatti, proprio perché "Individuale", il Piano Formativo non potrà non adeguarsi alle specificità del contesto organizzativo aziendale e, eventualmente, anche al bagaglio culturale e professionale del lavoratore e, pertanto, il coinvolgimento dell'Ente può costituire un elemento significativo anche in relazione al giudizio che il personale ispettivo dovrà effettuare in ordine al corretto adempimento dell'obbligo formativo.

Per quanto attiene invece al "merito" del controllo da parte dell'Ente bilaterale, va ricordato che lo stesso ha ad oggetto la "congruità" del PFI e non già la verifica degli altri presupposti normativi e contrattuali legittimanti l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto (ad es. limiti numerici o c.d. clausole di stabilizzazione). Pertanto, pur potendo l'Ente rappresentare all'istante una eventuale assenza dei presupposti di valida costituzione del rapporto, la conseguente sanzionabilità delle eventuali mancanze è demandata esclusivamente al personale ispettivo ovvero alle iniziative del lavoratore in sede contenziosa.

- ❖ La Provincia di Roma, che ci interessa più da vicino, ha disposto che a decorrere dal 26 aprile 2012 in attuazione del *Testo Unico*:
 - i rapporti instaurati ante tale data, proseguiranno ex d.lgs. n. 276/2003;
 - i rapporti di lavoro da instaurare da tale data in poi saranno disciplinati dal d.lgs. n. 167/2011, solo se i CCNL di riferimento abbiano recepito il testo unico;
 - qualora i CCNL non abbiano ancora recepito le novità del TU, non sarà possibile l'utilizzo del suddetto istituto contrattuale; inoltre, in questo caso, non potranno essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante/contratto di mestiere (né essere considerati validi) quei rapporti di lavoro:
 - comunicati on line ante 26 aprile, la cui decorrenza è successiva a tale data;
 - instaurati dopo il 26 aprile, sulla scorta di un parere di conformità positivo a seguito di un allegato A presentato prima di tale data;
 - instaurati dopo il 26 aprile, sulla scorta di un parere di conformità positivo per "silenzio assenso", maturato dopo tale data (ma presentato prima della stessa).

Quanto, infine, agli allegati A si segnala che la Sottocommissione ha cessato la propria operatività il 23 aprile 2012, dopo aver analizzato (nell'ultima seduta) gli all. A pervenuti entro il 18 aprile 2012; di conseguenza, tutti gli altri all. A pervenuti nei CPI dal 19 aprile in poi, non potranno essere valutati.