

3° workshop preparatorio del  
**Congresso Nazionale AGI Milano-Expo 2015**  
**“JOBS ACT: RIFORMA DEI CONTROLLI A DISTANZA E  
NUOVE FORME CONTRATTUALI “**

**LAVORO CON FINALITA' FORMATIVA (APPRENDISTATO)**

---

1.- Le imminenti modifiche al contratto di apprendistato si inseriscono in un ambiente normativo in cui il Testo Unico dell'apprendistato (d. lgs. 167/2011) sembrava il punto di arrivo della serrata evoluzione dell'istituto volta a sottrarlo all'oblio in cui era caduto e a creare uno strumento moderno ed efficace di sviluppo del mercato del lavoro.

La "storia" recente dell'apprendistato prende le mosse dall'art. 1, comma 30, l. 247/2007:

*"30. Il Governo e' delegato ad adottare, entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, in conformita' all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformita' della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, uno o piu' decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di:*

- a) servizi per l'impiego;*
- b) incentivi all'occupazione;*
- c) apprendistato.*

*(.....)*

*33. In ordine alla delega di cui al comma 30, lettera c), da esercitare previa intesa con le regioni e le parti sociali, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:*

- a) rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nel quadro del perfezionamento della disciplina legale della materia;*
- b) individuazione di standard nazionali di qualita' della formazione in materia di profili professionali e percorsi formativi, certificazione delle competenze, validazione dei progetti formativi individuali e riconoscimento delle capacita' formative delle imprese, anche al fine di*

*agevolare la mobilita' territoriale degli apprendisti mediante l'individuazione di requisiti minimi per l'erogazione della formazione formale;*

*c) con riferimento all'apprendistato professionalizzante, individuazione di meccanismi in grado di garantire la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni e l'attuazione uniforme e immediata su tutto il territorio nazionale della relativa disciplina;*

*d) adozione di misure volte ad assicurare il corretto utilizzo dei contratti di apprendistato.*

*34. Per il finanziamento delle attivita' di formazione professionale di cui all'articolo 12 del decreto-legge 22 dicembre 1981, n. 791, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 febbraio 1982, n. 54, e' autorizzata, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, la spesa di 10 milioni di euro. A tale onere si provvede a carico del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, che viene incrementato mediante corrispondente riduzione, per ciascuno degli anni 2008 e 2009, dell'autorizzazione di spesa prevista dall'articolo 1, comma 1161, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per i periodi successivi si provvede ai sensi dell'articolo 11, comma 3, lettera d), della legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni".*

E' noto che gli artt. 47/53 del d. lgs. 276/2003 (legge Biagi) avevano riscritto l'istituto inquadrandolo in tre tipologie distinte per funzione e disciplina:

*"Art. 47. Definizione, tipologie e limiti quantitativi*

*1. Ferme restando le disposizioni vigenti in materia di diritto-dovere di istruzione e di formazione, il contratto di apprendistato e' definito secondo le seguenti tipologie:*

*a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;*

*b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;*

*c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.*

*2. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro puo' assumere con contratto di apprendistato non puo' superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, puo' assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La presente norma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.*

*3. In attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia".*

La prima tipologia, collegata alla riforma Moratti del sistema scolastico, riguardava i giovanissimi nella fascia di età compresa tra i quindici e i diciotto anni che intendessero, nel secondo ciclo di istruzione, svolgere un'attività lavorativa e si concludeva con l'acquisizione di una qualifica professionale; costituiva, pertanto, un percorso alternativo a quello scolastico e tendeva a combattere il fenomeno dell'abbandono scolastico (art. 48).

In seguito, la reintroduzione dell'obbligo scolastico decennale ad opera della legge finanziaria 2007 (l. 296/2006) e il contestuale innalzamento dell'età minima per il lavoro a sedici anni avevano fatto dubitare della possibilità di assumere apprendisti quindicenni; l'art. 48 comma 8 l. 183/2010 (Collegato lavoro) ha invece, al riguardo, disposto che l'assolvimento di tale obbligo scolastico può essere compiuto anche attraverso i percorsi di apprendistato appena descritti.

La seconda tipologia, più vicina alla figura tradizionale, riguardava i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni; tendeva ad acquisire da parte del lavoratore una *qualificazione* professionale - non necessariamente una *qualifica*, che è solo eventuale -; richiedeva, come la prima ipotesi, la predisposizione di un piano formativo e la presenza di un tutor aziendale (art. 49).

La terza tipologia, del tutto nuova, riguardava, invece, percorsi formativi volti al conseguimento di titoli di studio universitari, dunque equivalenti alla laurea universitaria, o post universitari di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca.

In tutti i casi la regolamentazione degli aspetti formativi era rimessa ad apposita disciplina regionale<sup>1</sup> adottata d'intesa con le associazioni maggiormente rappresentative, e, fino ad allora, alla contrattazione collettiva nazionale; nonché, per l'alta formazione, con le Università e le altre Istituzioni formative.

---

<sup>1</sup> In quanto materia di competenza regionale residuale ai sensi dell'art. 117 Cost.: "... 3. Sono materie di legislazione concorrente quelle relative a: rapporti internazionali e con l'Unione europea delle Regioni; commercio con l'estero; tutela e sicurezza del lavoro; istruzione, salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della formazione professionale; professioni; ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi; tutela della salute; alimentazione; ordinamento sportivo; protezione civile; governo del territorio; porti e aeroporti civili; grandi reti di trasporto e di navigazione; ordinamento della comunicazione; produzione, trasporto e distribuzione nazionale dell'energia; previdenza complementare e integrativa; [...] coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario; valorizzazione dei beni culturali e ambientali e promozione e organizzazione di attività culturali; casse di risparmio, casse rurali, aziende di credito a carattere regionale; enti di credito fondiario e agrario a carattere regionale. Nelle materie di legislazione concorrente spetta alle Regioni la potestà legislativa, salvo che per la determinazione dei principi fondamentali, riservata alla legislazione dello Stato.

4. Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato".

Il ritardo nell'intervento degli Enti locali e della contrattazione collettiva e la non piena attuazione della riforma Moratti del sistema scolastico ha però indotto il legislatore ad emanare una nuova delega per il riordino della materia: quella, appunto, della l. 247/2007 di attuazione del cd. protocollo sul Welfare.

Quindi, scaduta la delega senza aver ricevuto attuazione, il cd. collegato lavoro (l. 183/2010) ha prolungato il termine fino a 24 mesi dalla sua entrata in vigore, consentendo l'approvazione del d. lgs. 167/2011 preceduto da intesa tra Stato, Regioni, Province autonome e parti sociali.

Il Testo unico, tuttavia, non si limita al mero riordino della materia, introducendo al contrario significative novità nella disciplina delle varie tipologie contrattuali e compiendo, per di più, un passo indietro rispetto alle finalità sottese alle modifiche del d. lgs. 276/2003 - che voleva enfatizzare nel contratto di apprendistato le finalità formative rispetto alla finalità occupazionale che sovente aveva ingenerato l'uso distorto dell'istituto -, attribuendo espressamente natura mista al contratto (*"L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani"*).

La finalità sostitutiva della nuova disciplina è resa evidente dall'abrogazione esplicita e totale della l. 25/1955; degli artt. 21 e 22 l. 56/1987; dell'art. 16 l. 1997/196; degli artt. 47/53 d. lgs. 276/2003, fatti salvi gli effetti per i contratti di apprendistato già in essere (art. 7 comma 6 T.U.).

Del pari evidente è il ridimensionamento del ruolo della competenza regionale, atteso che la regolamentazione del contratto di apprendistato viene rimessa alla contrattazione collettiva nazionale di settore o ad accordi interconfederali, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 2 comma 1.

La disciplina generale prevista dall'originaria formulazione, contenuta nell'art. 2, era la seguente:

*" 1. La disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:*

*a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;*

*b) divieto di retribuzione a cottimo;*

*c) possibilita' di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle*

*quali e' finalizzato il contratto ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianita' di servizio;*

*d) presenza di un tutore o referente aziendale;*

*e) possibilita' di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni anche attraverso accordi con le Regioni;*

*f) possibilita' del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonche' nei percorsi di istruzione degli adulti;*

*g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;*

*h) possibilita' di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;*

*i) possibilita' di forme e modalita' per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;*

*l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;*

*m) possibilita' per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti esercita la facolta' di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.*

*2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:*

*a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;*

*b) assicurazione contro le malattie;*

*c) assicurazione contro l'invalidita' e vecchiaia;*

*d) maternita';*

e) assegno familiare.

3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. La disposizione di cui al presente comma non si applica alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443".

La legge 92/2012 (legge Fornero), quindi, ha introdotto alcune modifiche all'originario impianto.

Queste, in particolare, le innovazioni più significative del legislatore del 2012:

- ha introdotto un limite minimo di durata al comma 1 con la lettera a) bis: "*previsione di una durata minima del contratto non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4, comma 5*";
- ha precisato alla lett. m) del comma 1 che "*nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato*";
- ha aggiunto al comma 2 la lettera e) bis che estende agli apprendisti ulteriori tutele previdenziali e assistenziali: in particolare, "*assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 e' dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Resta fermo che con riferimento a tale contribuzione non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183*";
- ha modificato il comma 3 e introdotto gli ulteriori commi 3 bis e 3 ter: "*3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro; tale rapporto non può superare*

*il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità'. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443" . "3-bis. L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro<sup>2</sup>. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato, al di fuori delle previsioni del presente decreto, sin dalla data di costituzione del rapporto". "3-ter. Le disposizioni di cui al comma 3-bis non si applicano nei confronti dei datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità".*

Sostanzialmente, come si vede, le innovazioni sono volte a favorire una maggiore stabilizzazione al rapporto, con la previsione di percentuali minime di apprendisti assunti prima di poterne assumere di nuovi, la reintroduzione di una durata minima e la fissazione di modificati rapporti percentuali tra apprendisti e impiegati specializzati.

Ma, soprattutto, l'intento del legislatore del 2012 è stato di ribadire e riaffermare la centralità del contratto di apprendistato quale modalità fondamentale e prevalente di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, come enunciato dall'art. 1 comma 1 lett. b)<sup>3</sup>, e come risulta evidente dal fatto che

---

<sup>2</sup> Il 30% nel primo triennio di vigenza della norma: art. 1 co. 19 l. 92/2012)

<sup>3</sup> "La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un mercato del lavoro inclusivo e dinamico, in grado di contribuire alla creazione di occupazione, in quantità e qualità, alla crescita sociale ed economica e alla riduzione permanente del tasso di disoccupazione, in particolare: ... b) valorizzando l'apprendistato come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro...".

il contratto di apprendistato - anche a seguito dell'abolizione del contratto di inserimento - diviene l'unico contratto di lavoro subordinato con finalità formative previsto dall'ordinamento.

Anche la riforma Fornero, come già il nuovo Testo unico, enfatizza la finalità occupazionale dell'apprendistato restituendole un ruolo di centralità, in compresenza con la finalità formativa, pur se diversamente graduata in relazione alle diverse tipologie contrattuali; al punto da far ritenere, in analogia a quanto si sosteneva per il contratto di formazione e lavoro<sup>4</sup>, che l'eventuale grave inadempimento dell'obbligazione formativa, nei contratti di apprendistato a prevalente componente occupazionale, potrebbe comunque non compromettere la finalità tipica del contratto, vedendo circoscritta la sua rilevanza al piano esclusivamente risarcitorio e amministrativo ai sensi dell'art. 7 del T.U., al pari del mero inadempimento di non grave entità.

Rilevanti sono, a tali fini, le modifiche introdotte con riferimento alle percentuali di apprendisti in rapporto ai lavoratori qualificati, compresi gli apprendisti somministrati, nonché, soprattutto, ai limiti di stipulazione di nuovi contratti di apprendistato in mancanza della stabilizzazione di apprendisti assunti negli ultimi 36 mesi.

In particolare, il limite di uno a uno, con deroga per chi non avesse alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o ne avesse in numero inferiore a tre, stabilito dall'art. 2 comma 3 l. 25/1955 e ribadito dalla l. 276/2003 e, poi, dal T.U., ferme restando le diverse previsioni per le imprese artigiane, è stato modificato in relazione ai limiti dimensionali dell'impresa, nel senso che nelle imprese con più di dieci dipendenti il rapporto è divenuto di tre a due.

Viene poi espressamente regolata l'ipotesi della somministrazione a tempo indeterminato di apprendisti (ed espressamente esclusa la possibilità di somministrazione di apprendisti a tempo determinato).

Infine, si prevede il divieto di assunzione di nuovi apprendisti in caso di mancata conferma in servizio a tempo indeterminato, negli ultimi 36 mesi, del 50% almeno degli apprendisti in precedenza assunti dall'imprenditore: in questo caso opera testualmente la sanzione della conversione in contratto a tempo indeterminato sin dal momento dell'assunzione.

Altra innovazione di rilievo della l. 92/2012, che si inserisce nelle misure antielusive delle finalità formative, è la reintroduzione del limite minimo di durata del contratto di apprendistato, che è di sei mesi. Limite di durata - si badi - che integra non già un termine di scadenza apposto al contratto, atteso che il contratto di apprendistato è a tempo indeterminato, salvo a risolversi per recesso ex art. 2118 c.c. al termine del periodo di apprendistato, bensì un termine per l'attività formativa.

---

<sup>4</sup> Ad es. Cass. civ., sez. lav., 22-04-2011, n. 9294; Cass. civ., sez. lav., 08-05-2008, n. 11365; Cass. civ., sez. lav., 22-06-2006, n. 14465.

I limiti massimi erano invece già previsti dal T.U. del 2011, variabili in relazione alle diverse tipologie:

- per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è di tre/quattro anni;
- per l'apprendistato professionalizzante è di tre anni;
- per l'alta formazione sono demandati alle Regioni.

Non è di poco conto la precisazione riguardante il regime applicabile al rapporto di lavoro nel corso del preavviso.

Le lettere l) ed m) dell'art. 2 T.U. individuavano infatti, tra i principi regolatori della fattispecie, la possibilità di recedere dal contratto durante il periodo di formazione esclusivamente per giusta causa o giustificato motivo, con irrogazione, in caso contrario, delle sanzioni previste per il licenziamento illegittimo, nel solco di Corte Cost. 28 novembre 1973 n. 169; nonché la facoltà di recesso con preavviso, senza necessità di giustificazione, ex art. 2118 c.c., al termine del periodo di formazione: ciò al fine di consentire all'imprenditore di valutare l'esito della formazione e la convenienza della prosecuzione del rapporto.

La l. 92/2012, al riguardo, ha specificato che nel corso del periodo di preavviso - che decorre, evidentemente, dal termine del periodo di apprendistato - il regime applicabile al rapporto è sempre quello del contratto di apprendistato.

2.- Questo il panorama normativo previgente.

E' di soli due anni successivo il programma di riforma intrapreso dal nuovo Governo, che ha preso le mosse con gli interventi urgenti volti alla semplificazione delle tipologie contrattuali per agevolare l'occupazione giovanile contenuti nel D.L. 20 marzo 2014 n. 34, convertito - con rilevanti modificazioni, di "freno" rispetto all'estrema semplificazione voluta dal governo - dalla l. 16 maggio 2014 n. 78.

Questo il testo, interpolato con le modifiche della conversione:

*"IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA*

*Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;*

*Ritenuta la straordinaria necessita' ed urgenza di emanare disposizioni volte a semplificare alcune tipologie contrattuali di lavoro, al fine di generare nuova occupazione, in particolare giovanile;*

*Ritenuta la straordinaria necessita' ed urgenza di semplificare le modalita' attraverso cui viene favorito l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro;*

*Ritenuta altresì la straordinaria necessita' ed urgenza di semplificare e razionalizzare gli adempimenti a carico delle imprese in relazione alla verifica della regolarita' contributiva;*

*Ritenuta, in fine, la straordinaria necessita' ed urgenza di individuare ulteriori criteri per il riconoscimento della riduzione contributiva per i datori di lavoro che stipulano contratti di solidarieta' che prevedono la riduzione dell'orario di lavoro, nonche' di incrementare le risorse finanziarie destinate alla medesima finalita';*

*Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 12 marzo 2014;*

*Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;*

*Emana*

*il seguente decreto-legge:*

*Art. 1*

*Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine*

.....

***2-bis. Ai fini della verifica degli effetti delle disposizioni del presente capo, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, presenta una relazione alle Camere, evidenziando in particolare gli andamenti occupazionali e l'entita' del ricorso al contratto a tempo determinato e al contratto di apprendistato, ripartito per fasce d'eta', sesso, qualifiche professionali, aree geografiche, durata dei contratti, dimensioni e tipologia di impresa e ogni altro elemento utile per una valutazione complessiva del nuovo sistema di regolazione di tali rapporti di lavoro in relazione alle altre tipologie contrattuali, tenendo anche conto delle risultanze delle comunicazioni di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione dei rapporti di lavoro ricavate dal sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie gia' previsto dalla legislazione vigente".***

*Art. 2*

*Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato*

*1. Al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, sono apportate le seguenti modificazioni:*

*a) all'articolo 2: ((1) al comma 1, la lettera a) e' sostituita dalla seguente:*

***"a) forma scritta del contratto e del patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali";***

***2) al comma 3-bis, il primo periodo e' sostituito dal seguente: "Ferma restando la possibilita' per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti***

*l'assunzione di nuovi apprendisti e' subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro";*

*3) il comma 3-ter e' abrogato));*

*b) all'articolo 3 e' aggiunto, in fine, il seguente comma:*

*«2-ter. Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonche' delle ore di formazione ((almeno)) nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.»;*

*((b-bis) all'articolo 3, dopo il comma 2-ter e' aggiunto il seguente:*

*"2-quater. Per le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi di lavoro stipulati da associazioni di datori e prestatori di lavoro comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalita' di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attivita' stagionali");*

*((c) all'articolo 4, comma 3, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: "La Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalita' di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attivita' previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarati disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014. La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro si intende effettuata dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni");*

*2. All'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92, il comma 19 e' abrogato.*

*((2-bis. All'articolo 8-bis, comma 2, secondo periodo, del decreto-legge 12 settembre 2013, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2013, n. 128, dopo le parole: "Il programma contempla la stipulazione di contratti di apprendistato" sono inserite le seguenti: "che, ai fini del programma sperimentale, possono essere stipulati anche in deroga ai limiti di eta' stabiliti dall'articolo 5 del testo unico di cui al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167,*

*con particolare riguardo agli studenti degli istituti professionali, ai fini della loro formazione e valorizzazione professionale, nonché del loro inserimento nel mondo del lavoro"))).*

*Art. 2-bis*

*(( (Disposizioni transitorie).))*

*((1. Le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2 si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.*

*2. In sede di prima applicazione del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, conservano efficacia, ove diversi, i limiti percentuali già stabiliti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.*

*3. Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del presente decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del limite percentuale di cui all'articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 1), del presente decreto, è tenuto a rientrare nel predetto limite entro il 31 dicembre 2014, salvo che un contratto collettivo applicabile nell'azienda disponga un limite percentuale o un termine più favorevole. In caso contrario, il datore di lavoro, successivamente a tale data, non può stipulare nuovi contratti di lavoro a tempo determinato fino a quando non rientri nel limite percentuale di cui al citato articolo 1, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo n. 368 del 2001)).*

Nella sostanza, gli interventi urgenti, volti ad incentivare l'occupazione giovanile, si sostanziano nei seguenti punti:

- eliminazione del requisito della forma scritta per il piano formativo individuale, prima richiesta al pari del contratto e del patto di prova: a partire dal 20.5.2014 (la modifica è della legge di conversione, mentre il D.L. addirittura l'aveva eliminata del tutto), il piano formativo individuale diviene "sintetico", può consistere in moduli o formulari ed è genericamente "contenuto" nel contratto (che mantiene la forma scritta), ma la sua mancanza non sembra comportare conseguenze sulla validità del contratto stesso, comportando unicamente l'irrogazione di una sanzione amministrativa;
- sostanziale limitazione dell'obbligo di stabilizzazione *ex lege* dei precedenti apprendisti, limitata al 20% (prima il 50%) degli apprendisti degli ultimi 36 mesi e solo per i datori di lavoro con più di 50 dipendenti: previsione, per contro, di limiti diversi ad opera della

contrattazione collettiva di livello nazionale, anche per imprese con meno di 10 dipendenti (anche qui solo ad opera della legge di conversione);

- previsione di una retribuzione effettiva delle ore di lavoro e del 35% almeno per le ore di formazione (dalla legge di conversione: il D.L. prevedeva il 35% come limite massimo);
- possibilità di utilizzare gli apprendisti in contratti a termine per attività stagionali nelle regioni e province autonome con sistema definito di alternanza scuola-lavoro (dalla legge di conversione);
- deroga verso l'alto dei limiti di età per i contratti di apprendistato di alta formazione (dalla legge di conversione);
- introduzione di un sistema di monitoraggio sugli effetti della riforma da parte del Ministro del lavoro.

3.- Dopo gli interventi "urgenti", il legislatore ha dato l'avvio al più ampio programma di riforme delineato dalla legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014, recante "*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*".

La legge delega si compone di un articolo unico, di cui si riporta soltanto la parte di specifico interesse, contenuta nei commi 7 e 8:

"7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

c) previsione, per le nuove assunzioni, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento;

d) rafforzamento degli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro;

e) revisione della disciplina delle mansioni, in caso di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale individuati sulla base di parametri oggettivi, contemperando l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale con l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento; previsione che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, stipulata con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale a livello interconfederale o di categoria possa individuare ulteriori ipotesi rispetto a quelle disposte ai sensi della presente lettera;

f) revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore;

g) introduzione, eventualmente anche in via sperimentale, del compenso orario minimo, applicabile ai rapporti aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, nonché, fino al loro superamento, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nei settori non regolati da contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

h) previsione, tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, della possibilità di estendere, secondo linee coerenti con quanto disposto dalla lettera a) del presente comma, il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali nei diversi settori produttivi, fatta salva la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati, con contestuale rideterminazione contributiva di cui all'articolo 72, comma 4, ultimo periodo, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;

l) razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione, ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), prevedendo strumenti e forme di coordinamento con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale.

.....

10. I decreti legislativi di cui ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 del presente articolo sono adottati nel rispetto della procedura di cui all'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400.

11. Gli schemi dei decreti legislativi, corredati di relazione tecnica che dia conto della neutralità finanziaria dei medesimi ovvero dei nuovi o maggiori oneri da essi derivanti e dei corrispondenti mezzi di copertura, a seguito di deliberazione preliminare del Consiglio dei ministri, sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perché su di essi siano espressi, entro trenta giorni dalla data di trasmissione, i pareri delle Commissioni competenti per materia e per i profili finanziari.

Decorso tale termine, i decreti sono emanati anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari di cui al presente comma scada nei trenta giorni che precedono o seguono la scadenza dei termini previsti ai commi 1, 3, 5, 7 e 8 ovvero al comma 13, questi ultimi sono prorogati di tre mesi.

12. Dall'attuazione delle deleghe recate dalla presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tale fine, per gli adempimenti dei decreti attuativi della presente legge, le amministrazioni competenti provvedono attraverso una diversa allocazione delle ordinarie risorse umane, finanziarie e strumentali, allo stato in dotazione alle medesime amministrazioni. In conformità all'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, qualora uno o più decreti attuativi determinino nuovi o maggiori oneri che non trovino compensazione al proprio interno, i decreti legislativi dai quali derivano nuovi o maggiori oneri sono emanati solo successivamente o contestualmente all'entrata in vigore dei provvedimenti legislativi, ivi compresa la legge di stabilità, che stanziino le occorrenti risorse finanziarie.

13. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore dei decreti legislativi di cui al comma 10, nel rispetto dei principi e criteri direttivi fissati dalla presente legge, il Governo può adottare, con la medesima procedura di cui ai commi 10 e 11, disposizioni integrative e correttive dei decreti medesimi, tenuto conto delle evidenze attuative nel frattempo emerse. Il monitoraggio permanente degli effetti degli interventi di attuazione della presente legge, con particolare riferimento agli effetti sull'efficienza del mercato del lavoro, sull'occupabilità dei cittadini e sulle modalità di entrata e uscita nell'impiego, anche ai fini dell'adozione dei decreti di cui al primo periodo, è assicurato dal sistema permanente di monitoraggio e valutazione istituito ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 28 giugno 2012, n. 92, che vi provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

14. Sono fatte salve le potestà attribuite alle regioni a statuto speciale ed alle province autonome di Trento e di Bolzano dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione, le competenze delegate in materia di lavoro e quelle comunque riconducibili all'articolo 116 della Costituzione e all'articolo 10 della legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

15. La presente legge e i decreti legislativi di attuazione entrano in vigore il giorno successivo a quello della loro pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale".

Indubbiamente, come è stato notato dai primi commentatori, il testo della delega, *in parte qua*, è assai generico, limitandosi ad esprimere dei principi generali e astratti sulle finalità da perseguire e demandando interamente al legislatore delegato la regolamentazione degli istituti nonché, a monte, la concreta individuazione degli istituti da “semplificare”.

4.- Lo schema di decreto legislativo, contenente il Testo unico sulle tipologie contrattuali, già predisposto dal Governo, è stato presentato alla Camera il 10 aprile per il parere, obbligatorio ma non vincolante, che dovrebbe essere reso entro il 10 maggio prossimo per poi venire definitivamente approvato.

Come si vedrà, l'intento - dichiarato - del legislatore è quello di utilizzare nella sostanza la disciplina già contenuta nel T.U. 2011 novellato, con alcune modifiche nel senso della semplificazione e incentivazione, che hanno in parte smantellato alcuni dei punti fermi sui quali era però costruita la nuova disciplina, nell'ottica di una maggiore appetibilità per l'impresa del ricorso a tale istituto.

Rimane la definizione del contratto di apprendistato, della sua duplice finalità e della sua natura mista; rimane altresì la tripartizione introdotta dalla legge Biagi e confermata da tutti i successivi interventi legislativi.

E' palese, inoltre, l'intento di innovare l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale al fine di incentivarne l'utilizzo, finora assai scarso, e di collegarlo all'apprendistato di alta formazione per la costituzione di un sistema "duale" per il conseguimento sia del diploma che del titolo di studio universitario.

Riguardo a questa tipologia di apprendistato, la Conferenza delle Regioni, nel parere sullo schema di decreto legislativo in disamina, aveva auspicato una revisione del testo nel senso di prevedere la possibilità di utilizzare l'apprendistato anche per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore (che dà accesso all'Università), conseguibile solo all'esito del quinto anno scolastico in Istituto tecnico o professionale statale; laddove, col primo testo approntato, il contratto era volto solo all'acquisizione del diploma di istruzione e formazione professionale, che è di competenza regionale e può essere conseguito all'esito di un triennio (per la qualifica professionale) o di un quadriennio (per il diploma), a seguito del quale lo studente che intenda conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore per l'accesso all'Università deve frequentare un apposito anno integrativo.

In parte l'auspicio è stato rispettato (probabilmente per mantenere in vigore il funzionamento del sistema di formazione delle province di Trento e Bolzano che già prevedeva la possibilità di concludere il ciclo di studi con l'acquisizione del diploma di istruzione secondaria superiore presso le stesse scuole professionali provinciali), dal momento che il testo trasmesso alla Camera contiene alcune modifiche all'art. 41 che attualmente prevede anche l'apprendistato "*...per il diploma di istruzione secondaria superiore*".

Appare superfluo, a questo punto, ritornare sulle disposizioni del T.U. 2011 che lo schema di decreto legislativo ha lasciato invariate, in particolare con riguardo alla disciplina generale e all'apprendistato professionalizzante; non senza rimarcare come sia senz'altro significativa - ancora una volta nell'ottica di uno sguardo maggiormente rivolto all'imprenditore che al lavoratore, auspicando che la maggiore appetibilità del contratto di lavoro induca quest'ultimo ad effettuare nuove assunzioni - la limitazione degli obblighi di stabilizzazione al solo apprendistato professionalizzante.

Quanto alla disciplina generale, contenuta nell'art. 40, in fase di prima lettura, si nota l'esclusione delle disposizioni previste nei commi da 1 a 4 dal novero dei "principi" ai quali devono attenersi gli accordi interconfederali e la contrattazione collettiva nazionale nella regolamentazione della

disciplina del contratto di apprendistato, da leggersi nel senso che si tratta di disposizioni non solo inderogabili, ma sulle quali nemmeno è consentito l'intervento delle parti sociali.

Analizzando partitamente le modifiche alla disciplina generale, la prima innovazione è senz'altro l'eliminazione del requisito della forma scritta, ora richiesta solo *ad probationem*, comprensiva – ancora una volta come “contenuto sintetico” – del piano formativo individuale (comma 1).

Si conferma la durata minima di sei mesi (comma 2).

Al comma 3 vi è un richiamo alla disciplina del licenziamento ingiustificato durante il periodo di formazione, con ipotesi tipica di licenziamento nel primo tipo di apprendistato consistente nel mancato raggiungimento degli obiettivi formativi in virtù di attestato dell'istituzione formativa di provenienza.

Il comma 4 conferma la possibilità di recesso con preavviso e di eventuale prosecuzione in caso contrario, nonché l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato per il periodo di preavviso.

Per il resto, i principi per la regolamentazione del contratto, demandati in concreto agli accordi interconfederali o alla contrattazione collettiva, sono gli stessi già enunciati dal T.U. (divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; tutore o referente aziendale; possibilità di ulteriori assunzioni in apprendistato; rapporto di 3 a 3 per imprese con più di 10 dipendenti e di 1 a 1 se di dimensioni inferiori, con un minimo di 3; possibilità di somministrazione di apprendisti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato).

Come si accennava, rimane altresì l'obbligo di stabilizzazione, ma limitato alle ipotesi di assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (e non anche per gli altri due tipi).

Ciò detto, è indubbio che le modifiche di maggiore rilievo riguardano la prima tipologia di apprendistato e le misure volte ad incentivarne l'utilizzo.

A tal fine, si è previsto un coinvolgimento assai più pregnante da parte dell'impresa già nel momento della predisposizione del piano formativo individuale, che viene approntato dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa.

Come chiarito dalla Corte Costituzionale nei recenti interventi sulla materia (cfr. Corte cost. 287/2012; 24/2007) la regolamentazione della formazione “esterna” all'azienda – ossia che si svolge presso gli istituti scolastici a ciò destinati ovvero strutture proprie delle regioni o organismi privati con i quali vengono stipulati accordi - è rimessa, per competenza legislativa, alle regioni e province autonome, mentre rientra nei rapporti tra privati, e dunque nella materia di competenza statale, la formazione “interna”, offerta dai datori di lavoro in ambito aziendale ai propri dipendenti.

Il d. lgs. in commento, tuttavia, pone un'indicazione di massima e di applicazione uniforme, ossia quella di "coniugare" la formazione svolta in azienda con quella svolta dalle istituzioni formative operanti in ambito regionale e provinciale; è previsto, inoltre, l'intervento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in caso di inerzia degli enti locali, mediante l'adozione di atti propri.

L'intervento statale ritorna, inoltre, in misura assai significativa nella previsione della regolamentazione degli obblighi formativi, prima concertata tra regioni e province autonome in accordo con Conferenza permanente Stato-regione e con interpello delle associazioni più rappresentative. Oggi, essa è integrata con la previsione di un apposito decreto ministeriale del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro dell'istruzione, che elabora altresì lo schema di protocollo che il datore di lavoro sottoscrive con l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente: ciò all'esplicito fine di garantire uniformità sull'intero territorio nazionale alle linee ed ai criteri generali.

Il contratto di apprendistato per il diploma e l'alta formazione troverà quindi la sua regolamentazione, quanto alla formazione a carico del datore di lavoro, nel protocollo previsto dagli artt. 41 comma 6 e 43 comma 2, elaborato con decreto ministeriale.

La medesima finalità è sottesa alla nuova previsione dello svolgimento dell'attività formativa esterna all'azienda presso l'istituzione formativa cui appartiene l'apprendista e del suo contingentamento entro limiti temporali definiti (non più del 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50% per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo di specializzazione).

Vi sono, sul punto, fondati motivi di dubitare della tenuta costituzionale di queste disposizioni, poiché è sottile il limite che potrebbe portare all'invasione della competenza legislativa regionale residuale, ossia esclusiva, in materia di formazione professionale, rispetto alla competenza concorrente in materia di istruzione e a quella statale in materia di formazione interna all'azienda: specie se si consideri che nella relazione tecnica allo schema di decreto legislativo si legge, testualmente, che non vi sarebbero profili di illegittimità costituzionale *in parte qua* poiché la materia della formazione ricadrebbe nella competenza concorrente delle regioni.

L'obbligo retributivo per le ore di formazione viene modificato con la previsione del totale esonero per le ore di formazione svolte presso l'istituzione formativa e il riconoscimento all'apprendista di una percentuale della retribuzione oraria pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta per le ore di formazione in azienda.

Viene, infine, riproposta (con una modifica dell'ultim'ora) la previsione del comma 2 bis dell'art. 3 T.U. 2011, che prevedeva la possibilità di trasformazione del contratto in apprendistato

professionalizzante per l'acquisizione della qualificazione professionale (che mancava nella prima stesura del d. lgs.).

Riguardo all'apprendistato professionalizzante, si introduce la possibilità di assumere senza limiti di età i percettori di indennità di mobilità e di trattamento di disoccupazione (per i quali, per contro, non è prevista la prosecuzione dei benefici contributivi per il primo anno di eventuale prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato).

Un'ultima precisazione riguarda il regime del contratto di apprendistato che prosegue come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato al termine del completamento del periodo di formazione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, d. lgs. 4 marzo 2015 attuativo della l. 183/2014 in riferimento alla delega per l'introduzione del contratto di lavoro a tutele crescenti, "*Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato*".

Dunque, tutti i contratti di apprendistato per i quali, dopo il 7 marzo 2015, le parti non abbiano esercitato il recesso al termine del periodo di formazione, e che perciò proseguono come contratto di lavoro a tempo indeterminato, sono disciplinati dal nuovo regime solo a partire da tale data.

Ciò significa che la tutela "crescente" non tiene conto dell'anzianità maturata durante il periodo di apprendistato, ma solo di quella successiva alla prosecuzione all'esito del periodo di formazione.

5.- Questo lo schema di decreto legislativo, con specifico riguardo alle disposizioni sull'apprendistato; in neretto le innovazioni rispetto al testo del T.U. 2011 modificato dal D.L. 34/2014.

## **CAPO V**

### **APPRENDISTATO**

#### **ART. 39**

*(Definizione)*

*1. L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.*

*2. Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:*

*a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, **il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale**;*

*b) apprendistato professionalizzante;*

*c) apprendistato di alta formazione e ricerca.*

3. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale, e quello di alta formazione e ricerca integrano organicamente, in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni.

ART. 40

(Disciplina generale)

1. Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta **ai fini della prova**. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera h), del decreto legislativo n. 276 del 2003. Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa.

2. Il contratto di apprendistato ha una durata minima non inferiore a sei mesi, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, comma 5.

3. Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento ingiustificato. Nel contratto di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale costituisce giustificato motivo di licenziamento anche il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza.

4. Al termine dell'apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Salvo quanto disposto dai commi da 1 a 4, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi:

a) divieto di retribuzione a cottimo;

- b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;*
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;*
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e all'articolo 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003, anche attraverso accordi con le Regioni;*
- e) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;*
- f) registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 276 del 2003;*
- g) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;*
- h) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.*

*2. Per gli apprendisti l'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria si estende alle seguenti forme:*

- a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;*
- b) assicurazione contro le malattie;*
- c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;*
- d) maternità;*
- e) assegno familiare.*
- f) assicurazione sociale per l'impiego in relazione alla quale, in via aggiuntiva a quanto previsto in relazione al regime contributivo per le assicurazioni di cui alle precedenti lettere, ai sensi della disciplina di cui all'articolo 1, comma 773, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con effetto sui periodi contributivi maturati a decorrere dal 1° gennaio 2013 è dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani una contribuzione pari all'1,31 per cento della retribuzione*

*imponibile ai fini previdenziali, con riferimento alla quale non operano le disposizioni di cui all'articolo 22, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183.*

*3. Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane per le quali trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.*

*4. Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi da quelli previsti dal presente comma, esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista **con contratto professionalizzante**. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.*

*ART. 41*

*(Apprendistato per **la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale**)*

***1. L'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione sulla base dei***

livelli essenziali delle prestazioni di cui al decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, e di quelli di cui all'articolo 6.

2. Possono essere assunti con il contratto di cui al comma 1, in tutti i settori di attività, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.

3. La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano. In assenza di regolamentazione regionale l'attivazione dell'apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e la specializzazione professionale è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ne disciplina l'esercizio con propri atti.

4. In relazione alle qualificazioni contenute nel Repertorio di cui all'articolo 1, comma 3, i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati, che hanno concluso positivamente i percorsi di cui al comma 1, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere prorogato di un anno anche nel caso in cui, al termine dei percorsi di cui al comma 1, l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.

5. Possono essere, altresì, stipulati contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, per il conseguimento del diploma e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.

6. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, che stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore. Con il medesimo decreto sono, altresì, definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato negli istituti tecnici e professionali di istruzione secondaria superiore, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può

essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge, nel rispetto dell'autonomia delle istituzioni scolastiche e delle competenze delle regioni e delle provincie autonome. Con riferimento all'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

7. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

8. Per le regioni e le provincie autonome di Trento e di Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali.

9. Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, allo scopo di conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva di cui all'articolo 40, comma 5.

ART. 42

(Apprendistato professionalizzante)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una **qualificazione (prima: "qualifica")** professionale ai fini contrattuali i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La qualificazione professionale al cui conseguimento è finalizzato il contratto è determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di classificazione e inquadramento del personale di cui ai

**contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

2. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione **(eliminato il riferimento all'età dell'apprendista)** del tipo di qualificazione professionale **ai fini contrattuali** da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato, che non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

3. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto **(nuovamente eliminato: dell'età)** del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. La regione comunica al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, effettuata ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

4. Le regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, anche nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

5. 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.

ART. 43

(Apprendistato di alta formazione e di ricerca)

1. Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione Tecnica Superiore.

2. Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di cui al comma 1 sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, o con l'ente di ricerca di cui al comma 4, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca, sentita la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome, che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Il suddetto protocollo stabilisce altresì il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, e successive modificazioni. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale.

3. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

4. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni e alle province autonome, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico.

5. In assenza delle regolamentazioni regionali di cui al comma 4, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca di cui al comma 4, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### ART. 44

*(Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze)*

1. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato **stabilendo, per la tipologia di cui all'articolo 41, il numero di ore da effettuare in azienda.** Tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

2. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione **è di competenza del datore di lavoro nel contratto di apprendistato professionalizzante, dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente per l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e dell'istituzione formativa di appartenenza o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di alta formazione e ricerca, ai sensi del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13.**

3. Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche **e qualificazioni** professionali acquisite in apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali è istituito, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano.

4. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate **dalla istituzione formativa di provenienza dell'allievo secondo le disposizioni di cui al decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13** e, in particolare, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni ivi disciplinati.

## ART. 45

### *(Disposizioni finali)*

1. *In caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile, e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 41, 42 e 43, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124 del 2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.*

2. *Per la violazione della disposizione di cui all'articolo 40, comma 1, nonché per la violazione delle previsioni contrattuali collettive attuative dei principi di cui all'articolo 40, comma 5, lettere a), b) e c), il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro. Alla contestazione delle sanzioni amministrative di cui al presente comma provvedono gli organi di vigilanza che effettuano accertamenti in materia di lavoro e previdenza nei modi e nelle forme di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004. L'autorità competente a ricevere il rapporto ai sensi dell'articolo 17 della legge 24 novembre 1981, n. 689 è la Direzione territoriale del lavoro competente.*

3. *Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.*

4. *Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato **professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione.** Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 40, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali di cui alla legge n. 604 del 1966, nonché il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991 e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge.*

5. Per le regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente Capo non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 42, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

6. La disciplina del reclutamento e dell'accesso, nonché l'applicazione del contratto di apprendistato per i settori di attività pubblici, di cui agli articoli 42 e 43, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997.

7. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato **con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del presente articolo.**

8. I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

9. Restano in ogni caso ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano ai sensi dello statuto speciale e delle relative norme di attuazione.

10. Con successivo decreto, ai sensi dell'art. 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

## **CAPO VI**

### **ABROGAZIONI E DISCIPLINA TRANSITORIA**

#### **ART. 46**

*(Abrogazioni e norme transitorie)*

32

1. Sono abrogate le seguenti disposizioni di legge:

a) il decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61;

b) gli articoli 18, commi 3 e 3-bis, e da 20 a 28 del decreto legislativo n. 276 del 2003;

c) l'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto legislativo n. 151 del 2001;

b) il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, salvo quanto previsto al comma 2;

- c) l' articolo 3-bis, del decreto-legge 11 giugno 2002, n. 108, convertito con legge 31 luglio 2002, n. 172;*
- d) l' articolo 32, comma 3, lettera a), della legge 4 novembre 2010, n. 183, relativamente alle parole «ovvero alla nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni», di cui al primo e secondo periodo;*
- e) l' articolo 32, commi 5 e 6, della legge n. 183 del 2010;*
- f) l' articolo 1, comma 13, della legge n. 92 del 2012;*
- g) l' articolo 28, commi da 2 a 6, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito con legge n. 121 del 2012;*
- h) il Capo II del Titolo V del decreto legislativo n. 276 del 2003;*
- i) il decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167;*
- l) tutte le disposizioni di legge, non espressamente richiamate dal presente decreto legislativo, che siano incompatibili con la disciplina da esso introdotta.*
- 2. L' articolo 2 del decreto legislativo n. 368 del 2001 è abrogato a far data dai diciotto mesi successivi all' entrata in vigore del presente decreto".*

**dott.ssa Carmen Lombardi**  
**Giudice del Lavoro presso i Tribunale di Napoli**