



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Senato della Repubblica

XI Commissione Lavoro, Previdenza Sociale

Schema di decreto legislativo recante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni (esame Atto n. 158)

OSSERVAZIONI E PROPOSTE

Contratto di apprendistato professionalizzante

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma

Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Modifiche al contratto di apprendistato professionalizzante – art. 40-42 schema d.lgs. riordino discipline contrattuali

Lo schema di riordino dei contratti non apporta particolari modifiche al rapporto di lavoro in apprendistato professionalizzante. Detta tipologia contrattuale ha subito nel tempo una quantità notevole di modifiche ed anche il testo unico del 2011 (d.lgs. 167/11) ha registrato numerose integrazioni, da ultimo quelle apportate dal D.L. 34/14.

Tutte queste modificazioni normative se da un lato hanno creato difficoltà applicative suscitando diffidenza nel mercato del lavoro dall'altro hanno finalmente reso la disciplina contrattuale, nei limiti derivanti dall'attuale contesto costituzionale di riferimento, libera da vecchi orpelli ed appesantimenti burocratici.

Restano, tuttavia, ancora alcuni elementi fondamentali su cui intervenire per consentire la piena agibilità della tipologia contrattuale, in particolare:

1. I limiti all'assunzione di nuovi apprendisti derivanti dalle stabilizzazioni di precedenti contratti di apprendistato;
2. Il coordinamento tra la possibilità di recesso al termine del contratto di apprendistato e la nullità di tale recesso, anche secondo quanto previsto dall'art. 2 d.lgs. 23/15.

Per quanto riguarda la prima questione si propone la modifica dell'art. 40 c. 8 in modo da liberare i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti a tempo indeterminato da ogni onere in tal senso. La contrattazione collettiva, di qualunque livello, potrebbe prevedere unicamente per le aziende interessate dall'obbligo di stabilizzazione (aziende con oltre 50 dipendenti) percentuali diverse dalla previsione legale.

ART. 40

(Disciplina generale)

Omississ . . .



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

8. Ogni nuova assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, per i datori di lavoro che, al momento dell'assunzione stessa occupino almeno cinquanta dipendenti a tempo indeterminato, è subordinata alla prosecuzione 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. Restano esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo. 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. I contratti collettivi di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono individuare percentuali diverse da quella prevista dal presente comma.

Per i datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti è comunque escluso ogni obbligo di stabilizzazione anche negoziale.

Per quanto riguarda la seconda questione, coordinamento tra la possibilità di recesso al termine del periodo di apprendistato e nullità dello stesso qualora reso in periodi di particolare protezione legale del lavoratore, si rende necessario novellare due previsioni di legge. In particolare il recesso reso nel periodo di maternità (d.lgs. 151/01) o in occasione di matrimonio (d.lgs. 198/06), al di fuori delle casistiche codificate dalla legge, è viziato da nullità e pertanto determina piena reintegrazione in servizio a prescindere dalla dimensione occupazionale dell'azienda (anche pertanto nel caso di micro imprese sotto i 15 dipendenti). Tale situazione, impendendo di fatto il recesso al termine dell'apprendistato nelle casistiche evidenziate, potrebbe rendere la tipologia contrattuale discriminatoria in origine poiché le imprese sarebbero meno propense all'inserimento di giovani lavoratrici non potendo operare scelte circa il loro mantenimento in servizio nei casi sopra evidenziati. L'attuale situazione determina oltretutto una assenza di norme che regolamentino il rapporto di lavoro dalla fine del periodo di apprendistato al termine del periodo protetto, periodo anche molto lungo. Rende palesemente la difficoltà di regolamentazione del caso prospettato la risposta che fornì il Ministero del



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Lavoro con interpello n. 16/2012 all'Ordine dei Consulenti del Lavoro: *Sul punto è sufficiente evidenziare che eventuali cause di nullità del licenziamento (ad es. a causa del matrimonio, a causa dello stato di gravidanza ecc.) trovano evidentemente applicazione anche con riferimento ai lavoratori impiegati con contratto di apprendistato. Anche per essi valgono inoltre le disposizioni limitatrici del licenziamento in costanza di malattia e infortunio. Ciò tuttavia non toglie che, al termine dei periodi di divieto, il datore di lavoro possa legittimamente esercitare il diritto di recesso di cui all'art. 2, comma 1 lett. m), del D.lgs. n. 167/2011. In tal caso il periodo di preavviso di cui all'art. 2118 c.c. – richiesto dal citato art. 2, comma 1 lett. m) e decorso il quale il rapporto potrà ritenersi risolto – non potrà che decorrere, se non dal termine del periodo di formazione, dal termine dei periodi di divieto di licenziamento sopra indicati.*

Si propone pertanto di inserire lo specifico caso di recesso per fine apprendistato nelle codifiche previste nel:

- D.lgs. 151/01 art. 54 c. 3.

3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.

e) fine periodo di apprendistato

- D.lgs. 198/06 art. 35 c.5

Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
- d) fine periodo di apprendistato

Inoltre, sarebbe opportuno modificare il comma 4 dell'art. 40 , nel senso di riportare il preavviso nella sua decorrenza ordinaria , cioè prima della scadenza del termine. L'inserimento del contratto di apprendistato nell'alveo dei contratti a tempo indeterminato, con la conseguente applicazione della normativa in materia di licenziamento illegittimo (art. 40 comma 3) appesantisce l'istituto, che , in realtà necessiterebbe di un diverso trattamento, così delineabile: a) applicazione della normativa sul licenziamento discriminatorio; b) previsione di una indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a una mensilità per ogni anno di durata dell'apprendistato previsto in caso di licenziamento senza giusta causa e senza giustificato motivo.

Inoltre, l'art. 45, comma 1, dovrebbe essere modificato nella misura della sanzione: *“In caso di inadempimento 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”*. Ebbene, al fine di rendere maggiormente appetibile il contratto de



Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

quo, sarebbe consigliabile eliminare la maggiorazione sanzionatoria del 100%, assolutamente incomprensibile e non coerente con l'attuale contesto sanzionatorio, introducendo in sostituzione la disciplina sanzionatoria dell'omissione contributiva, atteso che l'eventuale violazione non integra certamente una ipotesi di lavoro "nero".

Viale del Caravaggio 84 - 00147 - Roma
Tel. 06-549361 Fax 06-5408282

e-mail: consigionazionale@consulentidellavoro.it - internet: www.consulentidellavoro.it