



Giovedì 11/10/2012

## La riforma Fornero e i contratti a contenuto formativo

A cura di: *La Previdenza.it*

La riforma Fornero interviene anche sui contratti a contenuto formativo. Il riferimento è in particolare all'apprendistato ed al contratto di inserimento. Vedremo infine come la riforma ha poi inciso sui tirocini formativi. I contratti a contenuto formativo sono una particolare categoria di contratti di lavoro che permettono al soggetto coinvolto di essere inserito (o re-inserito) nel mercato del lavoro offrendogli una formazione che rappresenta un aspetto caratterizzante ed imprescindibile del contratto a contenuto formativo (che per questa ragione è definito anche "contratto a causa mista").

### UN PO' DI STORIA

La cd. Legge Biagi (Decreto Legislativo 276/2003) ha modificato i precedenti contratti a contenuto formativo introducendo significative novità. La riforma ha influito significativamente proprio su contenuto e forma della formazione, che variano a seconda della tipologia di contratto. Il tutto in linea con quanto rappresentato dalle Parti sociali nel cosiddetto Patto di Natale. La legge Biagi aveva differenziato le tipologie negoziali tradizionalmente caratterizzate da una funzione formativa nei confronti dei lavoratori; cioè l'apprendistato e il contratto di formazione e lavoro. All'epoca tali contratti di lavoro presentavano non poche problematiche di carattere pratico ed, inoltre, avevano finito in realtà con il sovrapporsi dal punto di vista della sfera applicativa.

### Il contratto formazione lavoro

In particolare, il contratto di formazione e lavoro veniva ampiamente utilizzato dalle imprese in assenza di una reale osservanza degli obblighi formativi. Ne risultava fortemente penalizzata la funzione formativa del contratto effettiva solamente nei contratti di tipo A (art. 16 L. 451/1994). In concreto i CFL finivano con l'aver la finalità di inserimento occupazionale dei giovani piuttosto che formativa soprattutto in quelle Regioni in cui era alto il tasso di disoccupazione al punto che la stessa giurisprudenza applicava la sanzione della conversione del contratto di formazione e lavoro in un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato (art. 9 L. 863/1984) solo allorché l'inadempimento dell'obbligo di formazione fosse rilevante (Cass. 1745/1995, 2009/1996, 1426/1998).

### Il contratto di apprendistato

Per quanto concerne il contratto di apprendistato già individuato dagli artt. 2130/2134 del codice civile, esso in origine era definito come «uno speciale rapporto di lavoro in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima» (art. 2, co. 1, L. 25/1955). La normativa nata in un lontano passato era subito divenuta obsoleta rispetto all'evolvere del contesto produttivo che comportava l'applicazione delle moderne tecnologie alle attività professionali e non consentiva di estendere l'apprendistato a personale in possesso di titolo di studio superiore o di qualifica professionale. Il contratto era stato marginalizzato e



veniva utilizzato più che altro per i mestieri tradizionali o comunque per attività con basso contenuto professionale. Si assisteva al declino dell'apprendistato a beneficio del contratto formazione lavoro che permetteva di assumere giovani con più elevati livelli di scolarità e di istruzione, L'apprendistato viene disciplinato per la prima volta nel nostro ordinamento nel 1955 con la legge 25/1955 che ne evidenzia subito il carattere di specialità. L'imprenditore non ha solo l'obbligo alla retribuzione ma deve anche impartire all'apprendista la formazione necessaria al raggiungimento di una qualifica. Quello che si instaura nel rapporto di apprendistato è quindi un contratto di lavoro subordinato a "causa mista". Sono sopravvenute poi la l. n. 196/1997 (c.d. Legge Treu), la l. n. 144/1999 e soprattutto la l. n. 30/2003 (c.d. Legge Biagi) con il d.lgs. n. 276/2003 che ha individuato le tre tipologie di apprendistato a noi oggi note, la l. 80/2005 (solo due anni dopo) attraverso l'introduzione del comma 5-bis all'art. 49, che rimetteva sostanzialmente la disciplina dell'apprendistato professionalizzante alla contrattazione collettiva, il d.l. n. 112/2008 aggiunge un ulteriore comma, il 5-ter, che sostanzialmente istituisce un secondo canale di accesso all'apprendistato professionalizzante, affidato integralmente alla contrattazione collettiva e nel quale la formazione viene erogata esclusivamente dall'azienda. il d.l. n.112/2008 che aggiunge il comma 5-ter, che sostanzialmente istituisce un secondo canale di accesso all'apprendistato professionalizzante, affidato integralmente alla contrattazione collettiva e nel quale la formazione viene erogata esclusivamente dall'azienda.

Dalla sentenza 176/2010 della Corte Costituzionale che definisce, unificandoli, i ricorsi delle 9 Regioni che sollevano questione di legittimità costituzionale di detto comma alla conversione in legge 133/2008 del decreto 112/2008, riparte il cammino della nuova legge sull'apprendistato . La l. n.247/2007 conteneva i criteri direttivi ed i principi a cui il legislatore delegato doveva attenersi per attuare la delega ricevuta vincolandone l' esercizio ad una intesa preventiva con le Regioni e le parti sociali. Il D.Lgs. 276/2003 ha rappresentato, quindi, l'occasione opportuna per intervenire sui menzionati contratti a contenuto formativo, operando una specializzazione del contratto di apprendistato nella funzione formativa ed introducendo una nuova tipologia negoziale, il contratto di inserimento, cui era demandata la funzione di inserimento o di reinserimento nel mercato del lavoro delle categorie socialmente deboli. Al contempo veniva stabilito che, ad esclusione dell'impiego presso le Pubbliche Amministrazioni a decorrere dal 24-10-2003, non potessero essere più stipulati contratti di formazione e lavoro. Il successivo dispiegarsi di interventi correttivi sulle due nuove tipologie contrattuali, dimostra le difficoltà che sono emerse nella loro concreta attuazione, soprattutto per l' apprendistato . Nel 2011 con il Testo Unico 167 sono state abrogate le disposizioni precedenti e scritti sette articoli, con rinvii alla contrattazione collettiva che nel disciplinare l'apprendistato potrà tener conto delle specificità dei vari assetti produttivi molto più di quanto in concreto non sia avvenuto sino ad oggi.. Dello stesso va sottolineato il vantaggio per l'occupabilità, sulla base dell'integrazione tra apprendimento e lavoro.

Il nuovo contratto di apprendistato ha tre articolazioni possibili:

- per il conseguimento della «qualifica professionale», applicabile a chi ha già oltre 15 anni, con la durata massima di tre anni, che assolve anche l'obbligo dell'istruzione,
- «professionalizzante», rivolto ai giovani dai 18 ai 29 anni, della durata massima di sei anni,
- di «alta formazione» per i giovani della stessa età, che vogliono conseguire un titolo di studio superiore, universitario e di alta specializzazione, come il dottorato di ricerca.

Il Testo Unico afferma il principio per cui "l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani", rivolto anche ai lavoratori in mobilità. Le parti



possono recedere dal contratto durante il periodo di svolgimento solo per giusta causa o giustificato motivo. Un datore di lavoro non può assumere con contratto di apprendistato maestranze specializzate e qualificate in servizio presso l'azienda dell'imprenditore stesso. Il finanziamento della formazione degli apprendisti può avvenire con il concorso delle Regioni per mezzo dei fondi paritetici interprofessionali. La nuova normativa prende atto della distribuzione anagrafica reale degli apprendisti e la istituzionalizza, parifica istruzione scolastica e formazione pratica in azienda, affronta il problema della disoccupazione giovanile e dell'impiego, dando ampio mandato al datore di lavoro, che si avvantaggia dei finanziamenti regionali e non è tenuto a dare garanzie sulla qualità dell'apprendimento e sulla qualificazione reale dell'apprendista. Alcune norme sono applicabili a tutte e tre le tipologie di apprendistato come ad esempio il limite delle assunzioni, per cui il numero massimo di apprendisti assunti, è pari al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Per quanto riguarda le sanzioni, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui è responsabile il datore di lavoro, questi 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 alla fine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%. Come si diceva è possibile l'assunzione con apprendistato dei lavoratori in mobilità. In questo caso si applica il regime contributivo proprio degli apprendisti per una durata di 18 mesi, e anche l'incentivo proprio delle assunzioni dei soggetti in mobilità, ossia il contributo mensile, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per la durata di 12 mesi, che diventano 24 se il lavoratore ha più di 50 anni e 36 nelle aree del Mezzogiorno.

Per visualizzare l'intero articolo della Dott.ssa Silvana Toriello clicca qui.

Fonte: [www.laprevidenza.it](http://www.laprevidenza.it)