

IL NUOVO APPRENDISTATO DOPO IL D.LGS.167-2011

Autore: Staiano Rocchina

In: Diritto del lavoro

IL NUOVO APPRENDISTATO DOPO IL D.LGS.167-2011

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 167/2011 spicca la possibilità di assumere con contratto di apprendistato lavoratori in mobilità, senza limite di età.

I lavoratori in mobilità, che possono o meno godere dell'indennità, sono:

- i lavoratori frontalieri con trattamento speciale di disoccupazione;
- i lavoratori in trattamento di mobilità in deroga;
- i lavoratori provenienti dal settore del trasporto aereo;
- i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (art. 19 della L. 2 del 2009);
- i lavoratori degli studi professionali licenziati individualmente;
- i lavoratori che sono stati soggetti ad una procedura di riduzione collettiva di personale, in conseguenza di una cessazione, di una riduzione o di una trasformazione di attività o di lavoro;
- i lavoratori licenziati da imprese già ammesse alla CIGS che non garantiscono la ripresa del lavoro;
- i lavoratori a domicilio sottoposti a procedura collettiva di riduzione del personale;

- i lavoratori edili provenienti dalla CIGS con un'anzianità di 36 mesi ed almeno 24 di lavoro effettivamente svolto;
- i lavoratori edili impegnati in un rapporto di lavoro inferiore a 18 mesi riguardante il completamento di opere industriali o pubbliche di grandi dimensioni;

Possono essere assunti apprendisti che abbiano precedentemente prestato la loro attività

lavorativa presso il medesimo datore di lavoro?

Il contratto di apprendistato rappresenta uno strumento volto, da un lato, a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di soggetti privi di specifiche competenze e, dall'altro, a fornire agli stessi una formazione di base e tecnico professionale al fine di conseguire un'occupazione stabile e qualificata.

Non esiste in effetti alcuna previsione normativa (sia D.Lgs. 276/2003 sia D.Lgs. 167/2011) che escluda la possibilità di assumere giovani in apprendistato solo per il fatto di essere già stati in precedenza impiegati o comunque utilizzati dalla stessa impresa, ma occorre chiarire la portata di tale affermazione, al fine di non eludere le citate finalità dell'istituto ed in particolare quella legata al raggiungimento di precisi obiettivi formativi. (cfr. e-book Rocchina Staiano *_IL Nuovo Apprendistato-2011*)

Va anzitutto chiarito che tale problematica non si pone qualora il soggetto da assumere con contratto di apprendistato professionalizzante abbia svolto in precedenza un periodo lavorativo in forza di una diversa qualifica professionale; in proposito, infatti, la giurisprudenza di legittimità - pur riferendosi ai contratti di formazione lavoro - ha chiarito che anche durante lo svolgimento di un rapporto di lavoro a tempo determinato può ritenersi validamente concluso un contratto di formazione e lavoro, ove le finalità

formative traggano origine dal comune interesse delle parti ad un mutamento delle mansioni contrattuali o di quelle precedentemente svolte e, quindi, alla prosecuzione del rapporto di lavoro con mansioni diverse, in quanto in tali situazioni il contratto di formazione può assolvere pienamente alla sua ragione causale, quale mezzo idoneo a promuovere l'acquisizione di nuove professionalità (nell'interesse del lavoratore), oltre che l'esatto adempimento delle diverse mansioni (nell'interesse del datore di lavoro)(cfr. Cass. civ., sez. lav., 6 giugno 2002, n. 8250, in Mass. Giur. It., 2002).

Per quanto attiene invece all'eventuale coincidenza della qualifica professionale già in possesso del lavoratore con la qualifica cui tende il rapporto di natura formativa, in assenza di precisi riferimenti normativi e di indicazioni di natura contrattuale, sembra possibile far riferimento alla giurisprudenza in materia di contratto di formazione lavoro che, pur essendo una fattispecie contrattuale diversa, per quanto attiene ai profili formativi presenta elementi di contiguità con il contratto di apprendistato professionalizzante. Tale giurisprudenza ha dunque chiarito che è ben possibile che un lavoratore già impegnato con un contratto di natura formativa possa essere parte di un ulteriore contratto che abbia come oggetto altro tipo di formazione, anche se astrattamente rientri nella stessa qualifica contrattuale purché l'ulteriore contratto sia idoneo a conferire una professionalità diversa da quella già acquisita (cfr. Cass. civ., sez. lav., 1 novembre 2000, n. 17574, in Mass. Giur. It., 2000).

Detti principi sembrano dunque compatibili anche con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 176 del 2011. Tale istituto, infatti, a differenza delle altre tipologie contrattuali disciplinate dagli artt. 3 e 5 del D.Lgs. n. 176 del 2011, non è volto alla acquisizione di una qualifica professionale ma ad una qualificazione, cioè alla acquisizione di un bagaglio formativo di nozioni di carattere teorico-pratico quanto più completo possibile, legato non solamente allo svolgimento della mansione assegnata, individuata dalla qualifica contrattuale, ma ad una più complessa ed articolata conoscenza sia del contesto lavorativo che delle attività che in esso sono svolte.

PER UNA LETTURA PIU' COMPLETA ACQUISTA L'E-BOOK DI ROCCHINA STAIANO
consulta l'indice



<https://www.diritto.it/il-nuovo-apprendistato-dopo-il-d-lgs-167-2011/>