

L'apprendistato costituisce oggi un canale privilegiato per l'accesso dei giovani al mercato del lavoro

di Luigi Oppedisano e Erminia Diana [*]

Il contratto di apprendistato, più volte rivisitato, modificato ed integrato, continua a conservare l'obiettivo fondamentale per rilanciare su tutto il territorio nazionale l'occupazione giovanile. Lo prevede il T.U. sull'apprendistato, il D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167, che riordina radicalmente l'intera materia ed assegna al novellato contratto un duplice obiettivo: **occupazione e formazione**.

La storica legge 19 gennaio 1955 n. 25 dal titolo "disciplina sull'apprendistato" voluta dall'allora Ministro del Lavoro, On.le Ezio Vigorelli, dopo mezzo secolo, viene ripensata e modernizzata dalla legge Biagi. Il D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha rivisitato la precedente normativa dell'apprendistato, successivamente modificata dal D.Lgs 14 settembre 2011, n. 167, poi nuovamente integrata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, meglio conosciuta come riforma Fornero, di nuovo modificata dal D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito nella legge 9 agosto 2013, n. 99 e la legge 8 novembre 2013, n. 128 ha potenziato la sfera della formazione.



Con l'articolo 1, comma 1 lettera b, della legge 28 giugno 2012, n. 92 il legislatore è voluto intervenire nuovamente per rafforzare e valorizzare il contratto di apprendistato, prevedendo tale contratto di lavoro come modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. La nuova norma ha apportato dei cambiamenti significativi:

- la durata minima del contratto di sei mesi;
- il numero massimo di contratti che il datore di lavoro può stipulare (direttamente o tramite le agenzie di somministrazione). Dal 1° gennaio 2013 non può essere superato il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate, mentre il rapporto rimane di 1 a 1 per i datori di lavoro che occupano meno di 10 addetti;
- l'assunzione di nuovi apprendisti viene subordinata alla stabilizzazione, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti, con esclusione di quelli cessati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa.



L'istituto dell'apprendistato, quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed all'occupazione dei giovani, è considerato un valido strumento per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie nel passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo, nonché all'incremento dell'occupazione giovanile. Esso presenta anche il carattere della flessibilità in quanto il datore di lavoro, alla fine del periodo di formazione, può decidere se rescindere o confermare il rapporto di lavoro.

Inoltre, la nuova normativa vuole dare maggiore spinta all'utilizzo del contratto di lavoro di apprendistato, attraverso una reale semplificazione dell'intera materia ed una disciplina dell'istituto uniforme sul territorio nazionale. Un ruolo centrale è assegnato dalla norma alla bilateralità pur mantenendo la triplice tipologia contrattuale prevista dal D.Lgs 10 settembre 2003, n. 276. Giova ricordare che la citata norma ha rappresentato il superamento della concezione tradizionale dell'apprendistato, nato negli anni 50 come

scuola di mestiere, a favore di una attività formativa connotata da una particolare attenzione all'apprendimento della professione in un quadro di sviluppo della personalità del lavoratore in linea con le nuove esigenze culturali della società.

L'uniformità di applicazione su tutto il territorio del contratto di lavoro di apprendistato viene assicurata attraverso la contrattazione collettiva nazionale di settore che farà seguito, gradualmente, al superamento delle attuali regolamentazioni regionali.

L'aliquota contributiva prevista per il contratto di lavoro di apprendistato è del 15,84% di cui il 10% a carico dell'azienda. Per gli anni dal 2012 al 2016, per un triennio, è previsto l'abbattimento totale dell'aliquota posta a carico dell'azienda. Nella tabella che segue si riporta la situazione sommaria delle tipologie dei datori di lavoro e delle aliquote contributive.

LE NUOVE ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DAL 2012

Tipologia di datori di lavoro	Contribuzione ordinaria			Contribuzione per gli apprendisti assunti dal 2012 al 2016		
	Datore di lavoro	Apprendista	Totale	Datore di lavoro	Apprendista	Totale
Con più di 9 addetti	10%	5,84%	15,84%	10%	5,84%	15,84%
Con 9 e meno addetti						
1° anno di apprendistato	1,50%	5,84%	7,34%	0,00%	5,84%	5,84%
2° anno di apprendistato	3,00%	5,84%	8,84%	0,00%	5,84%	5,84%
3° anno di apprendistato	10,00%	5,84%	15,84%	0,00%	5,84%	5,84%
Anni successivi	10,00%	5,84%	15,84%	10,00%	5,84%	15,84%

Tra le novità apportate dal Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 sono da sottolineare:

- l'abbassamento a tre anni della durata massima del contratto, cinque per alcune figure professionali dell'artigianato;
- più spazio alla contrattazione collettiva e interconfederale, con il compito di disciplinare l'istituto secondo principi prestabiliti volti a garantire livelli essenziali uniformi sul territorio nazionale.

La normativa sul contratto di apprendistato vincola alla forma scritta. La stessa forma devono avere il patto di prova ed il piano formativo individuale. La forma scritta è il mezzo attraverso il quale viene espressa la volontà contrattuale delle parti, rilevando il momento in cui si manifesta il particolare impegno. Essa non rappresenta un elemento costitutivo del contratto, ma solo di un onere richiesto ai fini della prova dell'avvenuta stipulazione dello stesso. La mancanza della forma scritta è sottoposta a diffida da parte dell'organo di vigilanza e, pertanto, diviene sanabile. A parere di chi scrive, salvo specifico precisazione del Ministero del Lavoro, la normativa permette di sanare addirittura una posizione lavorativa sommersa. Tuttavia, la scelta contrattuale deve presentarsi in linea con la volontà del datore di lavoro e del lavoratore. Nello svolgimento del rapporto di lavoro deve risultare preservato ed esercitato il fine primario dell'apprendistato, che di sicuro non dipende dalla forma, ma piuttosto dalla relativa causa. Qualora lo scopo del rapporto risulta attuabile e non compromesso in modo definitivo, si ritiene sia legittima anche la sanabilità dell'irregolarità.

La legge 8 novembre 2013, n. 128, di conversione del D.L. 12 settembre 2013, n. 104, "cd. Decreto Carrozza" agli articoli 5, 8 e 8 bis contiene diverse disposizioni che riguardano sia l'istruzione che l'avvio di adeguati percorsi di alternanza tra studio e lavoro. La nuova norma, difatti, oltre a prevedere il sostegno economico al diritto allo studio, mediante l'incremento dell'apposito fondo per le borse di studio, si occupa del potenziamento della formazione, nonché il sostegno all'alta formazione artistica di competenza delle istituzioni del sistema educativo di istruzione e di formazione, ivi comprese le sezioni di scuole operanti presso le comunità di recupero e gli istituti penali per i minorenni, nonché presso i centri per l'impiego ed i centri di formazione professionale e azioni di monitoraggio e valutazione dei sistemi di istruzione professionale, tecnica e liceale, nello spirito di un rafforzamento dell'offerta formativa. Nello specifico, la norma prevede l'attuazione di un regolamento riguardante l'implementazione del sistema di alternanza scuola-lavoro, di tirocinio, delle attività di stage e di insegnamento in laboratorio per gli studenti dell'ultimo biennio della scuola secondaria di secondo grado. Inoltre, la normativa prevede percorsi di orientamento al fine di favorire l'apprendimento della convenienza e degli sbocchi occupazionali per gli studenti iscritti all'ultimo anno delle scuole secondarie di primo grado e agli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado. Questi provvedimenti prevedono il sostegno alla diffusione dell'apprendistato di alta formazione nei percorsi degli istituti tecnici superiori, anche attraverso misure di sostegno finanziario derivante dalla programmazione regionale nell'ambito dei finanziamenti destinati agli ITS. E' previsto, altresì, che con specifico provvedimento il MIUR avvierà per il triennio 2014 - 2016 un programma sperimentale per lo svolgimento di cicli formativi in azienda per gli studenti degli ultimi due anni delle scuole secondarie di secondo grado, con contratti di apprendistato, con

gravami a carico delle aziende interessate.

Il legislatore con il D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 9 agosto 2013, n. 99, in materia di apprendistato, è intervenuto per demandare alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano l'adozione, entro il 30 settembre 2013, di linee guida volte a regolamentare il contratto di *apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere*, anche in vista di una norma maggiormente identica su tutto il territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4 del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

La norma stabilisce che le linee guida possono prevedere, in deroga alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 167/2011, che:

- il piano formativo individuale previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 167/2011 sia indispensabile solamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- la registrazione della formazione e della qualifica professionale ai fini contrattuali eventualmente conseguita sia contenuta in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino di cui al D.M. 10 ottobre 2005;
- in presenza di aziende localizzate in più regioni, la formazione abbia luogo nel rispetto della disciplina della regione dove l'azienda ha la sede legale.

Dall'inizio del mese di ottobre 2013, in assenza dell'adozione delle linee guida, i predetti elementi possono trovare diretta attuazione solo in presenza di assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere.

Si riportano in sintesi le caratteristiche principali delle tipologie del contratto di apprendistato:



1. Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:

- Settori di attività: tutti;
- Età del lavoratore: giovani da 15 a 25 anni compresi;
- Durata del contratto: non superiore a tre anni, ovvero, quattro se finalizzato al conseguimento del diploma quadriennale regionale;
- Formazione: interna o esterna, secondo la regolamentazione regionale.
- Assolvimento all'obbligo scolastico: tale contratto è utilizzabile anche per questa finalità.

2. Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

- Settori di attività: tutti – pubblici e privati;
- Età del lavoratore: da 18 a 29 anni compresi e se l'aspirante apprendista è in possesso di una qualifica professionale può avere inizio a 17 anni;
- Durata del contratto: sarà stabilita dalla contrattazione collettiva (massimo 3 anni, elevabile a 5 per particolari professionalità dell'artigianato);
- Formazione: interna o esterna per un monte ore non superiore a 120 nel triennio, secondo la regolamentazione regionale;
- Attività stagionali: la contrattazione collettiva può prevedere modalità di svolgimento della formazione anche a termine.

3. Apprendistato di alta formazione e ricerca:

- Settori di attività: tutti – pubblici e privati;
- Età del lavoratore: da 18 a 29 anni compresi e se l'aspirante apprendista è in possesso di una qualifica professionale può avere inizio a 17 anni;
- Durata del contratto e regolamentazione: è rimessa alla regolamentazione regionale, d'intesa con le associazioni datoriali e dei prestatori di lavoro, le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative e di ricerca. In assenza, la regolamentazione e la durata, sono rimesse a specifiche convenzioni.
- Professioni ordinistiche: *tale contratto può essere utilizzato anche per l'assolvimento all'obbligo del praticantato per l'accesso alle professioni.*

4. Lavoratori in mobilità:

- I datori di lavoro possono procedere all'assunzione con contratto di apprendistato anche di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, beneficiando degli incentivi previsti dall'articolo 8 della legge 23 luglio 1991, n. 223.

Un aspetto particolare riguarda il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca ed è contenuto nell'articolo 5,

comma 1, del T.U. La norma prevede che tale tipologia possa essere utilizzata anche da soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni per lo svolgimento del periodo di praticantato previsto per l'accesso alle professioni ordinistiche.

L'articolo 31 del CCNL per i dipendenti degli studi professionali stipulato il 29/11/2011 ha definito come apprendistato per il praticantato quell'attività che deve essere obbligatoriamente svolta presso un professionista abilitato secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza, propedeutica all'ammissione a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione. La disposizione, così formulata, si propone di raggiungere un duplice scopo:

- consentire al praticante l'acquisizione delle conoscenze culturali e professionali e di apprendere i fondamenti pratici e deontologici della professione, non solo finalizzati alla preparazione all'esame;
- garantire una piena e corretta preparazione professionale e deontologica dell'aspirante professionista attraverso un'attività lavorativa all'interno dello studio professionale.

Comunque, le parti non hanno provveduto immediatamente a disciplinare in modo compiuto l'istituto, ma le stesse si sono riservate un periodo di tempo per riflettere (tre mesi). Questa è certamente una novità, visto che sul piano strettamente teorico, il campo di operatività dell'apprendista potrebbe essere certamente ampliato. Si pensi, ad esempio, ai commercialisti, ai consulenti del lavoro, agli avvocati, ai notai o ai giomalisti. A parere di chi scrive, ovviamente, l'utilizzazione o meno dell'istituto dipende essenzialmente dalla regolamentazione dei vari ordini professionali.

LE SANZIONI AMMINISTRATIVE PREVISTE DAL D.LGS. 167/2011

Il datore di lavoro che non rispetta i principi fissati dalla normativa incorre in semplici sanzioni amministrative e, qualora lo stesso datore di lavoro non dovesse garantire la formazione dell'apprendista, dovrà restituire i contributi previdenziali risparmiati oltre le penalità.

- Il datore di lavoro che non provvede ad impartire la formazione all'apprendista, pregiudicando quindi le finalità dell'istituto e nel caso in cui egli ne sia unicamente il responsabile, 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 dell'apprendistato, maggiorata del 100%.
- I funzionari ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali prima di procedere al disconoscimento delle agevolazioni contributive, sussistendone le condizioni, devono provvedere ad impartire al datore di lavoro inadempiente il provvedimento della "disposizione" prevista dall'articolo 14 del Decreto Legislativo 23 aprile 2004, n. 124, consentendo entro un congruo termine al datore di lavoro di rimuovere l'irregolarità riscontrata. ■

PROSPETTO DELLE VIOLAZIONI AMMINISTRATIVE PREVISTE DAL D.LGS 167/2011

Fonte normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo sanzione	Diffidabile art. 13 DLgs 124/2004
Art.2, co.1, lett. a)	Obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato, del patto di prova, del piano formativo individuale	Articolo 7, comma 2	da 100 a 600 €; in caso di recidiva: da 300 a 1.500	sì
Art.2, co.1, lett. b)	Divieto di retribuzione a cottimo	Articolo 7, comma 2	da 100 a 600 €; in caso di recidiva: da 300 a 1.500	sì
Art.2, co.1, lett. c)	Divieto di sottoinquadramento oltre due livelli inferiori, di retribuire l'apprendista in misura inferiore alla percentuale prevista dal Ccnl	Articolo 7, comma 2	da 100 a 600 €; in caso di recidiva: da 300 a 1.500 €	sì
Art.2, co.1, lett. d)	Omesso affiancamento del tutor	Articolo 7, comma 2	da 100 a 600 €; in caso di recidiva: da 300 a 1.500	sì

[*] Il Dr. Luigi Oppedisano e la Dr.ssa Erminia Diana sono Funzionari del Ministero del Lavoro in servizio presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Cosenza. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non impegnano, in alcun modo, l'Amministrazione di appartenenza.