



Appunti e proposte in materia di apprendistato

Prof. Vitaliano Capicotto per CIU-Unionquadri

Premessa

Secondo la definizione dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2015, il contratto di Apprendistato è **“un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani”**.

Si tratta in sostanza di un contratto di lavoro subordinato che prevede un **periodo iniziale di formazione, al termine del quale il rapporto di lavoro prosegue come contratto a tempo indeterminato**, fatto salvo il recesso delle parti.

L'elemento caratterizzante del contratto di apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro è tenuto a erogare, oltre alla retribuzione, anche la formazione necessaria **all’acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità**. Infatti, Il contratto di apprendistato deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Tali obbligazioni devono coesistere e non sono tra loro alternative o accessorie.

Per questo motivo, il contratto di apprendistato è detto **“a causa mista”**, in quanto l'apprendista, a fronte della sua prestazione lavorativa, riceve una **retribuzione composita, che comprende uno stipendio in denaro e un programma di formazione specifica** approfondita per lo svolgimento della mansione.

Come gli altri contratti di lavoro subordinato, il contratto di apprendistato **deve essere redatto in forma scritta**.

Età massima per l'Apprendistato

Per determinare l'età massima per l'accesso a un contratto di Apprendistato **occorre fare riferimento alla tipologia** di contratto:

- il contratto di **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** si rivolge a soggetti **tra i 15 e i 25 anni**.
- al contratto di **apprendistato professionalizzante** possono accedere i **giovani tra i 18 e i 29 anni** (nel caso in cui siano già in possesso di qualifica professionale, anche a partire dall'età di 17 anni). Il Jobs Act ha introdotto la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante anche soggetti disoccupati **percettori di Naspi, Dis-Coll o di altri ammortizzatori sociali senza limiti d'età**. La qualifica prevista da questa tipologia cambia in base a quanto previsto dai CCNL.



- il contratto di **apprendistato per l'alta formazione e ricerca** può essere stipulato nei confronti di soggetti di età compresa **tra 18 e 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 specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

PROPOSTA

Si propone di valutare l'innalzamento delle soglie di età necessarie per l'accesso all'apprendistato considerando l'utilizzo sempre più diffuso di questo strumento da parte delle aziende. L'accesso al mondo del lavoro è oggi posticipato per vie di un maggiore accesso agli studi universitari. Poter usufruire del contratto di apprendistato per inserire nel mercato del lavoro i giovani laureati anche oltre i 29 anni risulterebbe particolarmente proficuo.

Formazione in un contratto di Apprendistato

Il percorso di formazione che l'apprendista svolge nell'ambito del contratto ha luogo **in parte all'interno e in parte all'esterno dell'azienda**.

La **formazione interna** viene definita all'interno di un **piano formativo individuale**, che deve essere allegato al contratto e riportare gli obiettivi da conseguire durante il percorso formativo in azienda.

La formazione esterna, invece, si svolge **presso strutture formative specializzate** e consente all'apprendista di raggiungere una parte degli obiettivi previsti dal contratto.

La **durata** della formazione varia in base alla **tipologia di apprendistato** nonché agli **standard formativi stabiliti per i vari percorsi**:

- per l'**apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** svolto nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna è impartita direttamente dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e **non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50 % per il terzo e quarto anno e per l'anno successivo** finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica;
- per l'**apprendistato professionalizzante** o contratto di mestiere la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a **120 ore suddivise nel triennio**;
- per il contratto di **apprendistato di alta formazione e ricerca**, in relazione ad **accordi regionali con le parti sociali e le Università**, determinato anche in funzione del titolo di studio da conseguire, **la durata è variabile**. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e **non può, di norma, essere superiore al 60 % dell'orario ordinamentale**. Al



termine del periodo di apprendistato, l'istituto di formazione cui lo studente è iscritto provvede alla certificazione delle competenze acquisite.

Come visto, la formazione è l'elemento caratterizzante di questo contratto tanto che, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui sia esclusivamente responsabile e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità specifiche di ogni tipologia di apprendistato, **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, con una maggiorazione.

PROPOSTA

E' prassi sempre più diffusa ed evidentemente contestabile il ricorso alla simulazione del contratto di apprendistato per mascherare l'assunzione di lavoratori giovani ma già qualificati. In particolare gli obblighi in materia di formazione dell'apprendista sono spesso violati nonostante ciò comporti la nullità del contratto stesso di apprendistato. In materia è stato chiarito che le aziende hanno diritto a non erogare la formazione nel primo anno purchè il 40% di tali ore formative venga erogato nel secondo anno. Tale procedura viene spesso utilizzata come via di fuga dagli obblighi previsti. La proposta è quella di introdurre un obbligo più rigido in materia di formazione degli apprendisti sin dal primo anno.