



Disciplina del contratto di apprendistato

A.C. 2902

Dossier n° 551 - Schede di lettura
9 marzo 2022

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2902
Titolo:	Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e altre disposizioni concernenti la disciplina del contratto di apprendistato
Iniziativa:	Parlamentare
Primo firmatario:	Gribaudo
Numero di articoli:	6
Date:	
presentazione:	22 febbraio 2021
assegnazione:	22 aprile 2021
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Pareri previsti:	I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, VII Cultura, X Attività produttive e Commissione parlamentare per le questioni regionali

Contenuto

La proposta di legge in oggetto (**C. 2902 Gribaudo**) reca disposizioni in materia di apprendistato, anche al fine di snellirne la procedura e di favorire il ricorso a tale forma contrattuale da parte dei datori di lavoro.

La pdl si compone di sei articoli, di cui si darà conto nel presente dossier in base ai diversi aspetti trattati.

Durata, inquadramento e sgravi contributivi

L'**articolo 1** modifica la disciplina attualmente vigente relativa alla durata e all'inquadramento del contratto di apprendistato.

In particolare – con una modifica dell'art. 42, co. 4, del D.Lgs. 81/2015 - vengono introdotte **finestre di uscita anche anticipata**, tra l'attivazione e la scadenza del contratto, in base alle quali le parti possono recedere dal contratto medesimo **al termine di un terzo, di due terzi o dell'intero periodo di apprendistato**. Si ricorda che in base all'attuale formulazione del citato art. 42 le parti possano recedere dal contratto solo in tale ultima ipotesi, ossia al termine del periodo di apprendistato (**art. 1, co. 1, lett. a)**).

La pdl in esame collega uno sgravio contributivo commisurato alla durata del contratto di apprendistato (vedi *infra* articolo 5)

Resta fermo quanto previsto dalla normativa vigente, ossia che il preavviso decorre dai medesimi termini, che durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato e che se nessuna delle parti recede al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Come anticipato, l'**articolo 5** collega le suddette finestre di uscita dal contratto di apprendistato ad una **decontribuzione crescente** per cui maggiore è la durata del contratto, maggiore è lo sgravio contributivo di cui beneficia il datore di lavoro.

Nel dettaglio, viene introdotto in via sperimentale uno **sgravio contributivo integrale, con riferimento all'aliquota unica a carico del datore di lavoro per gli apprendisti** (di cui all'art. 1, co. 773, della L. 296/2006), per i contratti di apprendistato stipulati negli anni 2021, 2022 e 2023, in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il livello del 10% di aliquota, previsto in via generale, per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo (**art. 5,**

Durata,
inquadramento
e sgravi
contributivi

co. 1).

Come detto, il suddetto **sgravio è commisurato alla durata del contratto** di apprendistato ed è prevista la restituzione (**art. 5, co. 2**):

1. dell'80 per cento se le parti recedono dal contratto al termine di un terzo del periodo di apprendistato;
2. del 60 per cento se le parti recedono dal contratto al termine di due terzi del periodo di apprendistato;
3. del 40 per cento se le parti recedono dal contratto al termine del periodo di apprendistato.

Sul punto, si ricorda che **analogo sgravio** – senza la previsione della restituzione dello stesso in ragione della durata del contratto di apprendistato - **è già previsto dall'art. 15-bis, co. 12, del D.L. 137/2020 e dall'art. 1, co. 645 della L. 234/2021**, per i contratti di apprendistato di primo livello (per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore) stipulati, rispettivamente, nel **2021 e nel 2022**. *Conseguentemente, si valuti l'opportunità di coordinare quanto disposto dall'articolo 5 in commento con il dettato delle richiamate disposizioni.*

In base a quanto disposto dal richiamato art. 1, co. 773, della L. 296/2006, dal 1° gennaio 2007 la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti è generalmente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Per i datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove è stata ridotta all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e al 3% per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto.

Per quanto concerne il trattamento economico dell'apprendista, si conferma - come previsto dall'art. 42, co. 5, lett. b), del D.Lgs. 81/2015 (vedi *infra*) - che la **retribuzione**, se previsto dal contratto collettivo di riferimento, può essere corrisposta in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, ma che **parta dal 60 per cento della retribuzione prevista per l'inquadramento corrispondente, con scatti di avanzamento semestrali (art. 1, co. 1, lett. b))**.

Resta fermo che, in alternativa alla suddetta retribuzione, in base al richiamato art. 42, co. 5, lett. b), del D.Lgs. 81/2015, i contratti collettivi possono prevedere che l'apprendista sia inquadrato fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del CCNL ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, retribuito in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Si ricorda, infatti, che il richiamato art. 42 riconosce alla contrattazione collettiva la possibilità di stabilire la retribuzione per l'apprendista attraverso la scelta alternativa tra due modalità, ossia quella del sottoinquadramento e quella della retribuzione percentualizzata rispetto all'anzianità di servizio.

Piattaforma dell'apprendistato

L'**articolo 2** – con l'aggiunta del comma 5-bis al più volte citato art. 42 del D.Lgs. 81/2015 – **istituisce la piattaforma dell'apprendistato**, realizzata e gestita dall'ANPAL, in accordo con le agenzie regionali per il lavoro, presso cui i datori di lavoro e i lavoratori devono registrarsi e svolgere gli adempimenti relativi all'apprendistato, anche avvalendosi di un consulente del lavoro.

Piattaforma
dell'apprendistato

Tale piattaforma prevede:

- l'accreditamento e l'iscrizione obbligatoria dei datori di lavoro, dei lavoratori e degli enti formativi che intendono attivare i contratti di apprendistato;
- l'attivazione digitale del contratto di apprendistato e la gestione di ogni adempimento ad esso legato, con automaticità delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge;
- tre sezioni dedicate, rispettivamente, al completamento progressivo del piano formativo individuale, alla segnalazione delle violazioni dei termini contrattuali all'Ispettorato nazionale del lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati personali e alla pubblicazione della lista di imprese accreditate con l'indicazione del numero di contratti di apprendistato stipulati e del numero di contratti a tempo indeterminato attivati al termine del periodo di apprendistato nell'ultimo triennio;
- l'integrazione con il sistema nazionale di certificazione delle competenze

Il Sistema nazionale delle competenze, istituito dall'art. 3 del D.Lgs. 13/2013, individua, valida e certifica le competenze acquisite dalla persona in contesti formali, non formali o informali, il cui possesso risulti comprovabile attraverso riscontri

e prove definiti nel rispetto delle linee guida adottate con DM del 5 gennaio 2021.

Per la creazione della piattaforma in oggetto, l'**articolo 6, comma 1**, a decorrere **dal 2021**, attribuisce **all'ANPAL un contributo di 500.000 euro annui**, al quale si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Secondo quanto disposto dall'**articolo 6, comma 2**, la medesima copertura a valere sullo stanziamento del suddetto fondo speciale sarà utilizzata per gli **oneri** derivanti dall'applicazione dell'intero articolo 5, pari a 200 milioni di euro per ciascuno degli anni dal 2021 al 2023.

Poiché la decorrenza posta dall'articolo in esame è riferita ad annualità pregresse, si valuti l'opportunità di aggiornare il relativo riferimento temporale.

Clausola di stabilizzazione

L'**articolo 3** – con una modifica dell'art. 42, co. 8, del D.Lgs. 81/2015 - **eleva dal 20 al 33 per cento la percentuale minima di contratti di apprendistato che un'impresa con almeno 15 dipendenti (in luogo dei 50 attualmente previsti) deve trasformare, alla scadenza, in contratti a tempo indeterminato** perché possa procedere all'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante. Resta ferma la possibilità attualmente prevista per i CCNL di individuare limiti diversi.

Si ricorda che il comma 7 del richiamato art. 42 prevede, in generale, che il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. È in ogni caso esclusa la possibilità di utilizzare apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Clausola di
stabilizzazione

Offerta formativa pubblica

L'**articolo 4** – modificando l'art. 44, co. 3, del D.Lgs. 81/2015 – prevede, **nell'ambito della formazione di tipo professionalizzante, che le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano promuovano la formazione degli apprendisti anche mediante la stipulazione di accordi con università**, con gli istituti di alta formazione musicale e coreutica e con gli istituti tecnici superiori.

Il richiamato comma 3 dispone, infatti, che la formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Si segnala, inoltre, che l'art. 2 del D.L. 80/2021 consente l'attivazione, attraverso contratti di apprendistato, di specifici progetti di formazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni per l'acquisizione di competenze di base e trasversali e per l'orientamento professionale, da parte di diplomati e di studenti universitari. Lo [schema di decreto ministeriale](#) attuativo di tale disposizione prevede l'istituzione di due programmi per esperienze di formazione e lavoro professionalizzanti, uno dei quali è "Dottorato inPA" che introduce il contratto di apprendistato di terzo livello nella PA, legato al conseguimento del dottorato di ricerca. Possono partecipare al programma i cittadini italiani, i cittadini di uno degli Stati membri dell'Unione europea e

Offerta
formativa
pubblica

gli stranieri regolarmente soggiornanti in Italia fino all'età di 29 anni, in possesso di laurea magistrale con voto di laurea non inferiore a 105/110. Il contratto di apprendistato prevede una retribuzione di 30.000 euro lordi annui. Al programma, sono destinati 600.000 euro all'anno per l'attivazione di 20 contratti.

Normativa vigente

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani. In generale, possono essere assunti con contratto di apprendistato i soggetti di età compresa tra i 15 ed i 29 anni (i limiti di età variano a seconda della tipologia di apprendistato) per un periodo minimo di sei mesi, salvo quanto previsto in casi particolari, mentre la durata massima si differenzia a seconda della tipologia di apprendistato.

Attualmente ne sono previste tre tipologie:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, per i giovani dai 15 ai 25 anni, in tutte le attività (al fine di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro). La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore a tre anni o a quattro anni nel caso di diploma professionale quadriennale. Tuttavia, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per lo svolgimento di attività stagionali;
- apprendistato professionalizzante, in tutti i settori di attività, per i giovani tra i 18 e i 29 anni finalizzato ad apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro. La durata non può essere superiore a tre anni ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La legge di bilancio 2022 prevede che il suddetto limite di età non si applichi ai soggetti fruitori degli ulteriori dodici mesi di trattamento di integrazione salariale straordinaria previsti dalla medesima legge di bilancio, in deroga alla normativa generale nell'ambito della causale di riorganizzazione aziendale o di crisi aziendale, e che in caso di assunzione con tale istituto al termine del periodo di apprendistato il rapporto di lavoro prosegua a tempo indeterminato e possa essere risolto solo secondo la disciplina generale in materia di licenziamenti. Inoltre, la medesima legge di bilancio 2022 pone, per i lavoratori sportivi, un limite di età specifico per la possibilità di stipulazione con società (o associazioni) sportive professionistiche di contratti di apprendistato professionalizzante; il ricorso a tale tipo di contratto viene ammesso a condizione che la decorrenza iniziale del rapporto di apprendistato professionalizzante abbia luogo entro il giorno precedente il compimento, da parte dell'atleta, dei 24 anni;
- apprendistato di alta formazione e ricerca, in tutti i settori di attività, rivolto ai soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale o del diploma di maturità professionale, volto al conseguimento di titoli di studio specialistici. Il datore di lavoro che intende stipulare tale forma di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

Dal 1° gennaio 2007 sono stati introdotti degli **strumenti volti ad incentivare tale misura**. In particolare, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti (generalmente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) è stata ridotta all'1,50% per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e al 3%, per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto.

La **legge di bilancio per il 2018 ha stanziato risorse** per il potenziamento della formazione e dell'apprendistato, prevedendo, in particolare, stanziamenti, a decorrere dal 2018, nelle seguenti misure annue (come modificate da ultimo dalla legge di bilancio 2020, a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione:

- circa **189 milioni di euro** per l'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione nei percorsi di istruzione e formazione professionale (**leFP**);
- **75 milioni di euro** - incrementati di 50 mln di euro limitatamente al 2019, di 46,7 mln di euro limitatamente al 2020, di 55 mln di euro per il 2021, di 100 mln di euro per il 2022 e di 50 mln di euro per ciascuno degli anni 2023 e 2024 - per il finanziamento dei

percorsi formativi relativi ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dei percorsi formativi relativi all'alternanza tra scuola e lavoro;

- **15 milioni di euro per il finanziamento delle attività di formazione** relative ai contratti di apprendistato professionalizzante;
- **5 milioni di euro per l'estensione dei suddetti incentivi** di cui all'articolo 32 del decreto legislativo numero 150 del 2015 (già previsti fino al 31 dicembre 2017) per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore. Si tratta della disapplicazione del contributo di licenziamento, della riduzione della specifica aliquota contributiva dal 10% al 5% e dello sgravio totale dei contributi a carico dei datori di lavoro;
- **5 milioni di euro per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.**

Sempre in tema di incentivi all'assunzione di apprendisti, la legge di bilancio per il 2018 ha introdotto, in favore dei **datori di lavoro privati**, una **riduzione dei contributi previdenziali** pari al **100 per cento** della medesima base contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di **studenti** che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro (pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste) o periodi di apprendistato.

Inoltre, la **legge di bilancio 2020**, l'**art. 15-bis, co. 2, del D.L. 134/2020** e la **legge di bilancio 2022** hanno disposto uno **sgravio contributivo integrale per i contratti di apprendistato** di primo livello per la qualifica e il diploma professionale stipulati nel 2020, nel 2021 e nel 2022, in favore dei datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9. Lo sgravio si applica per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, restando fermo il suddetto livello del 10% di aliquota per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

Analisi di impatto di genere

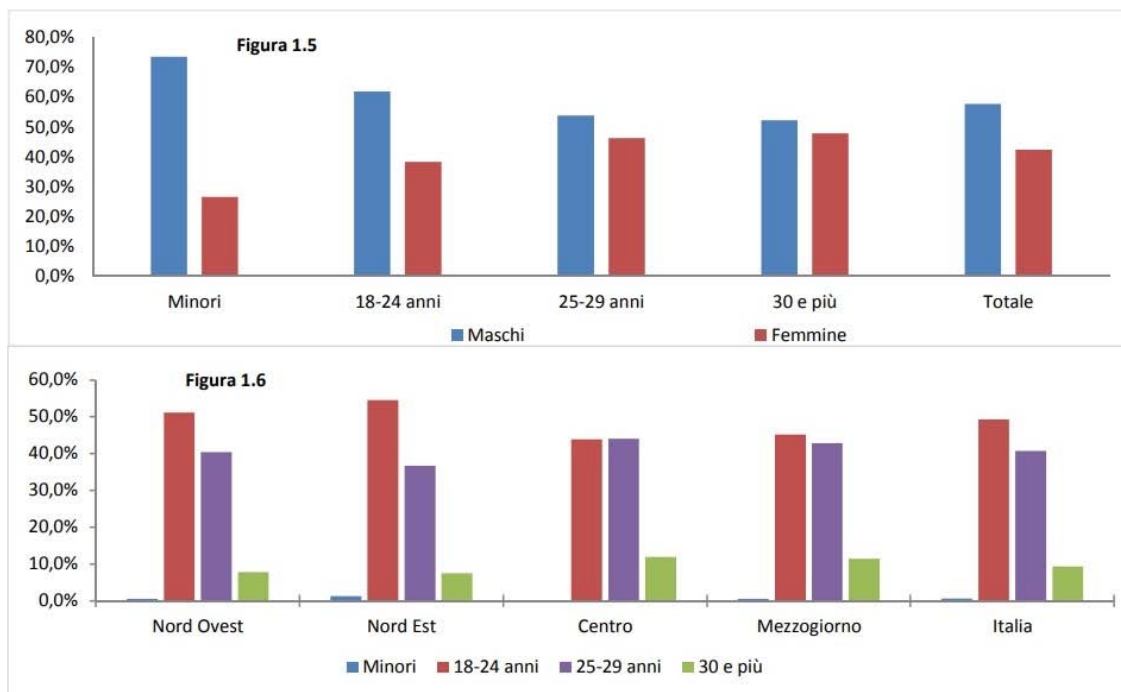
Come riportato nel **Rapporto 2021 di INAPP** "[Lavoro, formazione e società in Italia nel passaggio all'era postCovid-19](#)", l'attivazione di nuovi rapporti di lavoro nel 2020 rispetto al 2019 segna una forte riduzione che riguarda maggiormente le donne in quasi tutte le tipologie contrattuali (-1.975.042 per le donne e -1.486.079 per gli uomini).

In particolare, per quanto concerne l'apprendistato si è registrata una diminuzione del 51 per cento per le donne, contro una riduzione del 47 per cento per gli uomini.

La quota femminile di donne in apprendistato risulta da tempo inferiore a quella maschile.

Nell'ultimo [Monitoraggio INAPP](#) su tale istituto, infatti, si evidenzia come già nel 2017 vi fosse un divario di genere nel numero medio di rapporti di apprendistato attivati.

Composizione % del numero medio di rapporti di lavoro in apprendistato per genere e classi di età e per area geografica di lavoro e classi di età. Anno 2017



La tabella seguente (dati I.Stat) conferma la suddetta tendenza anche per gli anni successivi, dal 2018 al 2020.

(in migliaia)

	T4 2018	T4 2019	T4 2020
Uomini	94	104	94
Donne	53	42	47
Totale	147	145	142