

Testo Unico dell'Apprendistato dopo la Riforma Fornero e il Pacchetto Lavoro

di [Marta Bregolato](#)

Pubblicato il 10 Luglio 2013

Facciamo il punto su questa importantissima fattispecie contrattuale dopo la Riforma Fornero e il Pacchetto Lavoro.

Il contratto di apprendistato



right" width="300"]

il contratto di apprendistato[/caption] Sembra proprio che

questo istituto non trovi pace, non individui cioè la sua espressione definitiva, adatta ad un alto scopo; nel corso di un decennio le riforme in materia di apprendistato sono state tante, tutte comunque tese a creare uno strumento quanto più idoneo possibile per traghettare, soprattutto i giovanissimi, verso il mercato del lavoro.

Nella lingua italiana il termine apprendistato è sinonimo di: iniziazione, formazione, pratica, rodaggio, tirocinio, ma anche periodo di insegnamento teorico e pratico che consente ai giovani di qualificarsi...

Da sempre quindi il contratto di apprendistato è stato visto quale ponte di collegamento tra il mondo scolastico (inteso come luogo di formazione pura) e il mondo del lavoro (dove la formazione scolastica deve necessariamente essere abbinata e integrata alla pratica). In effetti **il contratto di apprendistato dovrebbe essere proprio questo; una modalità di ingresso graduale nel mondo del lavoro al termine di un percorso di formazione scolastica improntato per lo più sulla teoria.**

L'evoluzione normativa del contratto di apprendistato

Per comprendere la portata degli interventi normativi in materia di apprendistato, ovvero:

- Legge 92/2012 - “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”, che di seguito indicheremo con **Riforma Fornero**;
- Decreto Legge n. 76 del 26.06.2013 pubblicato in G.U. IL 28.06.2013 – “Primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti, che di seguito indicheremo come **Pacchetto Lavoro**;

è opportuno ripercorrere l’evoluzione normativa dello stesso istituto.

Apprendistato e Legge Biagi

Si tratta di un tormentato percorso che è iniziato nel 2003, quando la Legge sul Lavoro Biagi, seppure tra tante difficoltà e sappiamo anche a quel prezzo, approva una incisiva riforma dell’istituto dell’apprendistato articolandolo su tre modalità progressive in ragione delle sue, di volta in volta, diverse finalità:

- **Apprendistato per l’espletamento del Diritto-Dovere di istruzione e di formazione**; finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;
- **Apprendistato Professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico – professionale di tipo trasversale ed anche tecnico-professionale**; finalizzato quindi ad imparare un mestiere;
- **Apprendistato di Alta formazione finalizzato all’acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione**, appunto, con specializzazione tecnica superiore.

In quel momento storico si assume e si rafforza quindi la consapevolezza che l’apprendistato possa costituire effettivamente una forma di alternanza tra lavoro e scuola o università. Purtroppo l’impostazione, seppure positiva nelle intenzioni, si scontra subito con tutte le carenze del sistema italiano; il contratto risulta infatti complicato da attuare (soprattutto quello professionalizzante) o addirittura sembra del tutto inutilizzabile (le altre due forme).

Il Testo Unico in materia di apprendistato

All’orizzonte però appare la via di uscita dall’empasse, grazie all’approvazione del nuovo **Testo Unico in materia di apprendistato (Decreto legislativo n. 167/2011)**; Testo Unico che, a sorpresa, viene elaborato con il consenso di tutte le Parti Sociali, del Governo e delle Regioni. Così come già previsto dalla Legge Biagi, 8 anni dopo anche il Testo Unico in materia di apprendistato, individua **tre formule di attuazione**:

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** finalizzato ad offrire a coloro che hanno concluso un percorso scolastico la possibilità di conseguire la qualifica o il diploma professionale a seguito dell'assunzione con il contratto di apprendistato; è rivolto agli under 25 (dai 18 anni ai 24 anni e 364 giorni) per l'acquisizione di un titolo di studio in ambiente di lavoro. Consente di acquisire non solo titoli professionali triennali ma anche diplomi regionali di durata quadriennale;
- **Apprendistato Professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un approfondimento tecnico – professionale di tipo trasversale ed anche tecnico-professionale;** finalizzato quindi ad imparare un mestiere;
- **Apprendistato di Alta formazione e di Ricerca finalizzato all'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titolo di studio universitari e della alta formazione,** compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica, per il praticantato e per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Il nuovo Testo Unico prevedeva però l'attuazione del nuovo contratto di apprendistato mediante accordi interconfederali e collettivi entro il 25 aprile 2012. Tale data è stata da tutti snobbata tanto che, proprio a ridosso della scadenza, al fine di evitare il blocco del sistema, si è dovuto ricorrere all'approvazione degli accordi per i settori produttivi numericamente più importanti, Commercio, Artigianato e Industria, e per le altre categorie altrettanto rilevanti sul piano economico. La Riforma Fornero, entrata in vigore il 18.07.2012, si è posta, tra i principali obiettivi, quello di rivedere e valorizzare i contratti di apprendistato come canale preferenziale di accesso al mercato del lavoro mediante una qualificazione o riqualificazione professionale; una corsia preferenziale per giovani e lavoratori in mobilità senza limiti di età, aprendo anche ai datori di lavoro che svolgono l'attività in cicli stagionali. Come abbiamo già avuto modo di esaminare nelle pagine precedenti, il contratto di apprendistato era già stato oggetto di profonda modifica nella recente riforma del settembre 2011 che ha introdotto il Testo Unico. La definizione che viene ripresa anche dal Decreto Legislativo 14.09.2011 n. 167 pubblicato in G.U. n. 236 del 10.10.2011 e quella che individua il contratto di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato, volendo il legislatore esprimere così la sua volontà di dare un segnale di stabilità al contratto, anche se al termine del periodo di formazione o meglio del periodo contrattuale l'azienda potrà recedere dal contratto di lavoro. Di fatto il contratto di apprendistato altro non è che un rapporto formativo a termine inserito in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Quindi si tratta di un contratto di lavoro, volto alla formazione ed all'occupazione dei giovani ed a tempo indeterminato. Il rapporto prosegue, infatti, al termine del periodo formativo, a meno che una delle due parti non receda. La formazione inizia con la stipulazione del contratto di lavoro e dell'offerta formativa e termina dopo un determinato periodo che sarà stabilito dalla contrattazione collettiva, almeno per l'apprendistato di cui al punto b) dell'articolo 1 – apprendistato

professionalizzante, il quale non potrà superare i limiti stabiliti dal legislatore. Il contratto di apprendistato si delinea quindi come un contratto a “causa mista” dove cioè accanto al normale rapporto di lavoro è previsto l’obbligo di una formazione specifica, necessaria a far acquisire all’apprendista le competenze professionali adeguate al ruolo e alle mansioni per cui è stato assunto.

Il Testo Unico sull’Apprendistato e le modifiche della Riforma Fornero

Vediamo le modifiche apportate dalla Riforma Fornero (commi da 16 a 19 dell’articolo 1) al Testo Unico sull’Apprendistato:

- È prevista l’individuazione di una durata minima del rapporto di apprendistato non inferiore a 6 mesi, ad eccezione delle attività stagionali;
- Si specifica che, nel caso di recesso al termine del periodo formativo, durante il periodo di preavviso (che decorre dal medesimo termine) continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- Incrementa, con riferimento alle assunzioni a decorrere dal 01 gennaio 2013, il numero massimo di apprendisti che possono essere (contemporaneamente) alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro (direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro);
- stabilisce che, per i datori di lavoro che occupano meno di 10 dipendenti, l’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

Obiettivo della Riforma Fornero è quindi quello di favorire “l’instaurazione di rapporti di lavoro più stabili e ribadendo il rilievo prioritario del lavoro subordinato a tempo indeterminato quale forma comune di rapporto di lavoro” – vedi articolo 1 comma 1 lettera a). A prescindere dal tipo di apprendistato il giovane sarà inquadrato con questo contratto dedicato alla formazione per un minimo di 6 mesi fino ad un massimo di 3 anni. Le novità introdotte dalla Riforma Fornero si applicano alle assunzioni effettuate dal 01 Gennaio 2013; le assunzioni effettuate ante questa data invece continueranno ad essere assoggettate al vecchio regime che fissava tra l’altro un tetto di apprendisti commisurato al personale qualificato presente in azienda. A questo proposito la Riforma Fornero alza questo tetto stabilendo un rapporto di 3 apprendisti ogni 2 dipendenti qualificati per le imprese con 10 o più dipendenti, mentre il precedente rapporto di 1 a 1 resta invariato per le aziende di piccole dimensioni.

Analizzando le novità introdotte dalla Riforma Fornero possiamo sinteticamente indicare:

- introduzione di una durata minima del rapporto di apprendistato che non deve essere inferiore a 6 mesi, fatte salve le attività stagionali, a cura degli accordi interconfederali o contratti collettivi nazionali;

- nel caso di recesso al termine del periodo formativo, durante il periodo di preavviso (che decorre dal medesimo al termine) continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato;
- revisione delle quote massime di apprendisti che possono essere inseriti in funzione del numero totale di assunti. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti indicati dalla normativa vigente saranno considerati a tutti gli effetti lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto di lavoro; con riferimento alle assunzioni a decorrere dal 1 gennaio 2013, si incrementa il numero massimo di apprendisti che possono essere (contemporaneamente) alle dipendenze di un medesimo datore di lavoro (direttamente o mediante ricorso alla somministrazione di lavoro). La Riforma Fornero infatti prevede che:
- il limite massimo pari al 100% rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro si applichi esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti;
- negli altri casi il numero degli apprendisti che un medesimo datore di lavoro può assumere non possa superare il rapporto di 3 a 2;
- in ogni caso sia esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a termine;
- introduzione di un vincolo per l'assunzione di nuovi apprendisti; si prevede infatti che per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti le nuove assunzioni saranno possibili solo se almeno il 50% dei precedenti rapporti di apprendistato degli ultimi 36 mesi 1 sono stati trasformati in rapporto di lavoro a tempo indeterminato 2. Dal computo della percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi. Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminati, sin dalla data di costituzione del rapporto.

La Riforma Fornero ha inoltre previsto alcune caratteristiche basilari da rispettare:

- necessità della forma scritta del contratto; del patto di prova e del relativo piano individuale da definirsi entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;
- possibilità di inquadramento fino a due livelli inferiori;
- obbligatorietà della presenza di un tutor aziendale 3

Le tipologie previste dalla Riforma Fornero per il contratto di apprendistato sono le seguenti:

- apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale: si rivolge ai giovani dai 15 ai 25 anni e mira al conseguimento di una formale qualifica;

- apprendistato professionalizzante: si rivolge ai giovani dai 18 ai 29 anni e mira alla formazione on the job e punta all'apprendimento di un particolare mestiere;
- apprendistato di alta formazione: si rivolge ai giovani dai 18 ai 29 anni ma a differenza dell'ipotesi precedente (apprendistato professionalizzante) mira al conseguimento di una qualifica più elevata, compresi i dottorati o i periodi obbligatori di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Con le ulteriori novità in materia contributiva l'apprendistato potrebbe però perdere appeal. Alle imprese infatti costerà di più rispetto al passato. Infatti un contratto di tre anni, senza conferma al termine del rapporto, per esempio, costerà il 4% in più dovuto alla nuova disciplina contributiva per l'Aspi – Assicurazione Sociale Per l'Impiego (di misura pari all'1,31% e, soprattutto, alla nuova tassa di licenziamento dovuta in caso di risoluzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato. Due novità purtroppo negative perché alzano il costo del lavoro, rendono meno appetibile il contratto di apprendistato (paradossalmente dovrebbe essere il contratto di ingresso nel mondo del lavoro soprattutto per i giovani). La prima è l'estensione dell'obbligo di versamento dell'aliquota contributiva dovuta per il finanziamento dei nuovi ammortizzatori sociali, pari all'1,31%; la seconda è il ticket per i licenziamenti che andrà pagato in ogni caso di interruzione dei rapporti di apprendistato, diverse dalle dimissioni (del giovane apprendista) o dal recesso del lavoratore, ivi incluso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di apprendistato 4. Fin qui l'analisi delle modifiche apportate dalla Legge Fornero; ora ci occuperemo invece delle novità introdotte dal recentissimo Decreto Legge n. 76/2013 "Pacchetto Lavoro". Ricordiamo innanzitutto che il suddetto Decreto è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 150 – del 28.06.2013, giorno in cui è entrato in vigore e sarà presentato alle Camere nei termini previsti per la conversione in Legge. Anche questo impianto normativo torna a ribadire il ruolo determinante del contratto di apprendistato, ma punta l'attenzione soprattutto su quello "professionalizzante" prevedendo l'obbligo per la Conferenza Stato-Regioni dell'adozione delle linee guida volte a disciplinare questa fattispecie contrattuale per le assunzioni effettuate entro il 31.12.2015 dalle microimprese e dalle imprese piccole e medie. Obiettivo delle modifiche apportate dal Pacchetto Lavoro alla Riforma Fornero in materia di apprendistato è soprattutto quello di rendere più semplici le linee guida al fine di favorire la formazione.

Le suddette linee guida dovranno garantire:

- una disciplina uniforme della proposta formativa pubblica sull'intero territorio nazionale; potranno prevedere:
- alcune modifiche al Testo Unico sull'Apprendistato approvato nel 2011;
- che il piano formativo individuale sia obbligatorio solo per la formazione rivolta all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;
- che la registrazione del piano formativo e delle conoscenze acquisite nell'ambito del percorso avvenga in un documento "libretto formativo del cittadino" già peraltro previsto dal Decreto del

Ministero del Lavoro del 10.10.2005;

- che in caso di aziende multi localizzate la formazione possa avvenire nel rispetto della disciplina della regione in cui l'impresa ha la sede legale.

Le linee guida hanno efficacia fino al 31.12.2015. Nel caso in cui la Conferenza Stato Regioni entro il termine indicato del 30.09.2013 non adotti le linee guida, le norme introdotte dal Decreto Legge n. 76/2013 entrano comunque in vigore per tutte le assunzioni con contratto di apprendistato professionalizzante attuate sino al 31.12.2015 avendo infatti l'intesa Stato – Regioni solo carattere formale e non sostanziale, a differenza di quanto era stato previsto per gli accordi interconfederali e collettivi nel 2011 per l'attuazione del contratto di apprendistato così come previsto dal nuovo Testo Unico dell'Apprendistato.

Per approfondire:

[Un ripasso del Jobs act: i nuovi contratti di lavoro \(2015\)](#) [L'obbligo della formazione nel contratto di apprendistato \(2019\)](#) [Apprendistato di primo livello: il vademecum con gli adempimenti per il datore di lavoro \(2022\)](#)
[Apprendistato di terzo livello: la gestione pratica \(2023\)](#)

10 luglio 2013 Marta Bregolato **NOTE**

1 Percentuale ridotta al 30% nei primi tre anni di attuazione della Legge.

2 Vincolo applicabile solo ai datori di lavoro con dieci o più dipendenti (art. 1 c. 16 lett. d).

3 Articolo 2 comma 1, D.lgs. n. 167/2011

4 Articolo 2 comma 1 lettera m del Testo Unico dell'apprendistato di cui al D.LGS. n. 167/2011 a partire dal 01.01.2013