

---

# Le novità in tema di apprendistato professionalizzante

---

di [Commercialista Telematico](#)

**Publicato il 20 Maggio 2014**

l'apprendistato dovrebbe essere una delle forme contrattuali previste dalla legislazione italiana per inserire i giovani nel mercato del lavoro

## DEFINIZIONE E GENERALITA'

L'Apprendistato si qualifica come un particolare tipo di contratto di lavoro in cui le parti contraenti perseguono il duplice obiettivo di tipo lavorativo (sinallagma retribuzione – prestazione lavorativa) e formativo; in virtù di questa duplice finalità, quello dell'Apprendistato è l'unico contratto di lavoro subordinato a causa mista.

Esso nasce, sin dalla primordiale disciplina ex L. 25/1955, come un contratto di lavoro stipulato per perseguire obiettivi di rilancio della componente formativa, sempre nel binomio lavoro-formazione, quale strumento volto a garantire l'occupazione giovanile, la produzione e l'evoluzione del lavoro in armonia con il progresso scientifico e tecnologico.

In forza di questo contratto il datore di lavoro (imprenditore) si obbliga nei confronti dell'apprendista, identificato quale lavoratore subordinato a tempo indeterminato, ad impartire lui conoscenze e capacità tecniche (l'una acquisita attraverso la formazione teorica e l'altra attraverso l'applicazione pratica) in concomitanza dell'utilizzo della prestazione lavorativa dell'apprendista stesso nell'impresa.

A partire dalla L. 25/1955 il contratto di Apprendistato ha subito negli anni modifiche volte a modificarne aspetti che meglio si adattassero alle nuove esigenze del mercato del lavoro in termini occupazionali, quindi ai fini della flessibilità, facendo leva sul profilo formativo.

D'altro canto numerose modifiche sono state operate dal Legislatore al fine di debellarne un utilizzo illegittimo, spesso elusorio di rapporti a tempo indeterminato in cui la componente formativa era assolutamente assente.

Rivisto dalla Legge Biagi (D.Lgs 276/2003) al fine di rilanciare e incentivare uno strumento la cui componente formativa potesse essere sinonimo di rilancio dell'occupazione giovanile, la disciplina sull'Apprendistato raggiunge un punto fermo con il D.Lgs 167/2011 (Testo Unico sull'Apprendistato) che ne delinea una regolamentazione esaustiva sotto tutti i punti di vista, dalla definizione alla qualificazione del contratto di lavoro, dagli aspetti legati alla formazione agli aspetti sanzionatori, anche in riferimento alle successive modifiche operate dalla L. 92/2012, dal D.Lgs 76/2013 e dal D.Lgs 34/2014

(Jobs Act) oltre che dalla contrattazione collettiva nazionale del lavoro di riferimento.

Per quanto attiene alla componente formativa il compito viene rimesso alle Regioni che ne definiscono, sempre conformemente a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale del lavoro e dalle disposizioni di legge, gli standard sotto un profilo qualitativo e di certificazione.

## TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

Il Testo unico sull'Apprendistato ribadisce e rafforza il contenuto formativo nella sua definizione arricchendo di una più specifica qualificazione di cui ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs 167/2011, ovvero identificando l'Apprendistato quale contratto di lavoro subordinato così qualificato sin dalla nascita, a tempo indeterminato.

Lo stesso Testo Unico identifica le tre tipologie principali di Apprendistato riconosciute dal Legislatore, ciascuna con specifiche caratteristiche in termini di soggetti destinatari, durata e finalità formative.

La prima tipologia è definita **APPRENDISTATO QUALIFICANTE**, fattispecie con l'obiettivo formativo di acquisizione di un titolo o una qualifica professionale e che sia sostitutiva, meglio equiparata, a favorire gli stessi standard formativi della scuola dell'obbligo. Sono destinatari di questa tipologia di apprendistato i soggetti con età compresa tra i 15 e i 25 anni, ovvero sono ammessi alla stipula di contratti di apprendistato anche soggetti che non siano in possesso dell'età minima per essere avviati al lavoro, ovvero quella dei 16 anni.

Per quanto attiene alla durata, il contratto di apprendistato qualificante non può essere stipulato per periodi superiori ai tre anni; per ciò che attiene gli standard formativi, questa tipologia è assoggettata ad un minimale formativo obbligatorio di 400 ore che il datore di lavoro deve garantire nel rispetto delle disposizioni Regionali e della contrattazione collettiva nazionale del lavoro.

La seconda tipologia è quella di **APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE** che persegue l'obiettivo formativo di far acquisire all'apprendista qualifica e competenze tecniche-professionali, ovvero di un livello tale che lo identifichino come un lavoratore qualificato.

Soggetti destinatari di questa fattispecie sono tutti quei soggetti che abbiano assolto l'obbligo scolastico minimo o che siano in possesso di una qualifica professionale e comunque che abbiano un'età compresa tra i 18 e i 29 anni.

La durata del contratto di apprendistato professionalizzante è di massimo 3 anni innalzati a 5 in caso la qualifica che si intende perseguire rientra nel settore artigianale.

Per quanto attiene la formazione vige in capo al datore di lavoro un obbligo di formazione minima in azienda nei confronti dell'apprendista di almeno 120 ore.

Terza e ultima tipologia è quella di **APPRENDISTATO SPECIALIZZANTE** con obiettivo formativo di acquisizione di competenze tecniche e professionali di alta specializzazione e destinata a tutti quei soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni che intendano conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore o titoli di studio di alta formazione.

La vigente normativa non prevede dei termini di durata massima del contratto che viene rapportata sulla base della tipologia del piano formativo sottoscritto; le Regioni ne definiscono gli standard e disposizioni a livello formativo con obbligo di rispetto di almeno 120 ore di formazione per ciascun triennio.

## IL CONTRATTO DI LAVORO DI APPRENDISTATO

Per quanto concerne aspetti quali forma, trattamento economico e contributivo, obblighi a carico delle parti contraenti e misure sanzionatorie, il contratto di Apprendistato prevede specifiche disposizioni.

1. Forma del contratto: antecedentemente alla neo Riforma del Lavoro operata dal D.Lgs 34/2014, il rapporto di Apprendistato doveva essere regolato da un accordo tra le parti (contratto individuale di lavoro e patto di prova) e un piano formativo sottoscritti in forma scritta a pena di nullità del contratto stesso.

Con le nuove disposizione di cui al Jobs Act, il ricorso alla forma scritta rimane obbligatoria per il solo contratto e patto di prova e non anche per il relativo piano formativo individuale;

2. Limiti quantitativi: La previgente disposizione in materia ex L. 92/20012 prevedeva la possibilità di ricorrere all'utilizzo del contratto di Apprendistato nel rispetto di limiti quantitativi rapportati sulla base del livello di stabilizzazione degli apprendisti assunti nei 36 mesi antecedenti la nuova assunzione (disponendo la possibilità di nuove assunzioni solo se la percentuale degli stabilizzati è stata di almeno il 50%, ridotta al 30% in caso di aziende fino a 10 dipendenti).

Con le recenti disposizioni di cui al D.Lgs 34/2014 si è proceduto a eliminare il vincolo secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo;

3. Trattamento economico, contributivo e normativo: a livello normativo, l'apprendista ha diritto allo stesso trattamento spettanti agli altri lavoratori dipendenti dell'azienda, in termini di diritti personali e sindacali.

Per quanto concerne il diritto di tipo patrimoniale, ovvero il trattamento economico, la vigente normativa concede al datore di lavoro di inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante con il perseguimento della qualifica.

Il D.Lgs 34/2014 ha inoltre previsto che la retribuzione per il soggetto che abbia sottoscritto un contratto di Apprendistato per l'assolvimento del diritto-dovere di istruzione, la retribuzione debba fare riferimento

alle ore di lavoro effettivamente prestate e al 35% del relativo monte ore complessivo di formazione, fatte salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda l'aspetto contributivo, la retribuzione erogata all'Apprendista è assoggettata ad un prelievo contributivo totale pari al 17,45% di cui 5,84% a carico del lavoratore e la restante parte carico azienda (per aziende con un numero di dipendenti fino a 9 il prelievo a carico azienda risulta ulteriormente ridotto).

In riferimento ad aspetti riguardanti altre tutele assicurative cui l'apprendista ha diritto risulta di grande importanza la possibilità di accedere al trattamento di disoccupazione ASpI per effetto delle modifiche operate in merito dalla Riforma Fornero;

4. Formazione: Oltre al monte ore minimale di formazione definito per ciascuna tipologia di apprendistato, vigono in capo al datore di lavoro altri obblighi inerenti la formazione, ovvero:

- **NOMINA DI UN TUTOR:** è il soggetto designato ad impartire gli insegnamenti all'apprendista per facilitarne l'inserimento all'interno dell'impresa e a seguire il suo percorso di crescita professionale. Il tutor può essere un soggetto corrispondente allo stesso datore di lavoro nelle aziende fino a 15 dipendenti o un altro lavoratore dipendente che abbia le seguenti caratteristiche
  - *avere almeno 3 anni di servizio*
  - *possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che avrà l'apprendista alla fine dell'apprendistato;*
  - *svolgere attività lavorative coerenti con quelle dell'apprendista.*
- **REDAZIONE DEL PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE:** è quel documento, redatto in forma scritta a pena di nullità del contratto stesso, che contiene tutte le specifiche in merito agli obiettivi formativi da raggiungere da parte dell'apprendista, strumenti e soggetti designati al perseguimento dell'obiettivo formativo, oltre che le modalità di erogazione dell'insegnamento. Tale documento dev'essere consegnato obbligatoriamente all'Apprendista entro 30 giorni dall'inizio del rapporto di lavoro.
- **LIBRETTO FORMATIVO:** è quel documento sul quale il tutor ha l'obbligo di riportare gli eventi formativi al fine di certificare il rispetto di quanto previsto in merito dal piano formativo.

#### ASPETTI SANZIONATORI INERENTI IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Per ciò che riguarda il profilo sanzionatorio in materia di Apprendistato, il Legislatore è più volte intervenuto a meglio regolamentare questa particolare fattispecie al fine di scongiurarne un utilizzo

illegittimo ed elusorio, spesso legato ad inadempienze riguardanti il mancato rispetto della componente formativa.

Nel dettaglio il Legislatore ha previsto sanzioni differenti a seconda dell'inadempienza:

- **MANCATO RISPETTO DEGLI ASPETTI FORMATIVI:** ci troviamo di fronte al caso, purtroppo spesso ricorrente, in cui il datore di lavoro stipula un contratto di lavoro di apprendistato in cui:
- **La componente formativa è del tutto assente**, ovvero il contratto di apprendistato maschera un normale rapporto di lavoro subordinato al fine di godere di un più favorevole trattamento economico e contributivo. In tali casi l'illegittimità nell'utilizzo è sanzionata con l'assoggettamento del datore di lavoro al versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella che avrebbe dovuto versare alle aliquote ordinarie e sulla retribuzione per il livello di qualifica dell'apprendista, tale somma maggiorata del 100% a titolo di sanzione amministrativa, oltre che la conversione del contratto di lavoro ;
- **Il datore di lavoro non rispetta tutti gli obblighi inerenti le ore di formazione di cui al piano formativo.** In tal caso nessuna sanzione per il contratto di apprendistato se il datore di lavoro non effettua nel primo anno la formazione prevista dal piano individuale; al contrario, la violazione genera le sanzioni amministrative e di conversione del rapporto se nel secondo anno di durata del contratto il datore di lavoro non svolge almeno il 40% delle ore di formazione accumulate oppure, nel terzo anno, il 60% delle ore accumulate.

*La violazione delle ore di formazione previste per il primo anno del contratto non dà mai luogo a un disconoscimento del rapporto. Se entro il secondo anno e solo se le percentuali sopra riportate sono rispettate e quindi il datore ha raggiunto un numero minimo di ore svolte, allora il datore di lavoro potrà essere diffidato a effettuare il resto della formazione entro un termine. Diversamente, è prevista l'applicazione integrale del regime sanzionatorio.*

20 maggio 2014

Bruno Olivieri