



**Nota dell'Unione Generale del Lavoro sulla proposta di legge 2992,
contenente Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e altre disposizioni
concernenti la disciplina del contratto di apprendistato
Audizione del 26 aprile 2022 presso la Commissione Lavoro della Camera dei deputati**

La proposta di legge 2992 si pone l'obiettivo di contrastare il ricorso anormale al tirocinio extracurricolare attraverso una revisione del contratto di apprendistato.

Quello dell'abuso dello strumento del tirocinio è un tema reale che si intreccia principalmente con la questione del costo del lavoro, per cui è proprio su questo punto che occorre incidere in maniera decisa.

Naturalmente, la riduzione strutturale del costo del lavoro è operazione complessa che non può essere demandata alla presente proposta di legge che pure contiene interessanti elementi di riflessione.

L'articolo 1 della presente proposta di legge introduce la possibilità di recesso anticipato rispetto alla scadenza naturale del contratto di apprendistato. Si tratta di una ipotesi da valutare con attenzione. In linea teorica e di principio, è, pur con degli accorgimenti, percorribile, anche se il solo riferimento temporale non è sufficiente ad assicurare il perseguimento degli obiettivi formativi, propri del contratto di apprendistato. Conseguentemente, al criterio temporale andrebbe affiancato il rispetto del programma formativo, compresa la componente riferibile alla formazione trasversale. Senza il raggiungimento di questi obiettivi, salvo che il mancato raggiungimento non sia imputabile esclusivamente al dipendente, non dovrebbe essere possibile il recesso anticipato.

Sempre l'articolo 1 interviene sull'inquadramento del personale con contratto di apprendistato, indicando una soglia minima del 60% e la previsione di scatti semestrali sul versante della retribuzione. Si tratta di una ipotesi percorribile, fermo restando il ruolo centrale della contrattazione collettiva anche su questo aspetto.

L'articolo 2 prevede la realizzazione e la sua successiva gestione da parte dell'Anpal di una piattaforma per l'apprendistato, cui sono tenuti a registrarsi i datori di lavoro, gli apprendisti e gli enti formativi.

L'idea di una piattaforma è sicuramente condivisibile, in quanto utile al monitoraggio del fenomeno e alla verifica del rispetto dei diversi adempimenti di legge. Va però evitato un appesantimento burocratico, per cui andrebbe almeno prevista l'iscrizione del lavoratore a carico del datore di lavoro. Fra i soggetti che possono supportare in questa procedura andrebbero inseriti anche gli enti bilaterali, oltre ai consulenti del lavoro.

L'articolo 3 interviene in maniera importante sulle clausole di stabilizzazione, ricorrendo le quali è possibile per il datore di lavoro assumere personale con contratto di apprendistato. La soglia quantitativa scende da 50 a 15 dipendenti, mentre la soglia percentuale sale dal 20 al 33%. Si tratta di una questione molto delicata che rischia di produrre effetti indesiderati, proprio nel momento in cui sarebbe necessario sostenere al massimo l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, un obiettivo imprescindibile. Conseguentemente, prima ancora che sulle soglie, l'azione dovrebbe concentrarsi sulle condizioni generali per favorire la stabilizzazione dei contratti dopo il periodo di apprendistato.

L'articolo 4 andrebbe, invece, integrato, permettendo alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano di stipulare accordi anche con gli enti bilaterali e gli enti paritetici per la formazione continua.



L'articolo 5 riconosce uno sgravio contributivo importante, vincolato alla conferma in servizio; in caso di recesso anticipato, infatti, è prevista una restituzione parziale. Considerando, però, che il recesso anticipato potrebbe essere esercitato anche dal dipendente, è opportuno prevedere una distinzione fra i diversi casi.

Altro aspetto da chiarire, è quello relativo al periodo nel quale si applica l'aliquota al 10%. L'articolo 5, in maniera generica, contiene un riferimento agli anni successivi al terzo, senza ulteriori specificazioni, per cui si potrebbe erroneamente interpretare come una estensione delle agevolazioni oltre al quarto e quinto anno dei contratti di apprendistato nell'artigianato.

Analisi dell'articolato

Articolo	Proposta emendativa	Osservazioni
Art. 1 – Durata e inquadramento del contratto di apprendistato (modifiche all'articolo 42 del dlgs 81/2015)	Cambia il comma 4 dell'articolo 42 del dlgs 81/2015, con l'introduzione del recesso anticipato al termine di un terzo o di due terzi del periodo di apprendistato. Restano invariati i due successivi periodi dell'articoli che disciplinano il periodo di preavviso e la continuazione del rapporto di lavoro in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in caso di mancato recesso.	La proposta emendativa introduce la possibilità di recesso anticipato rispetto alla scadenza naturale del contratto di apprendistato. La normativa vigente, infatti, prevede il solo recesso al termine del periodo del contratto. Andrebbero comunque assicurati gli obiettivi formativi nel periodo indicato.
Art. 1 – Durata e inquadramento del contratto di apprendistato (modifiche all'articolo 42 del dlgs 81/2015)	Per effetto delle modifiche apportate alla lettera b), comma 5, dell'articolo 42, il datore di lavoro, oltre alla possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori, può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio, a partire dal 60 per cento della retribuzione dell'inquadramento, con scatti di avanzamento semestrali.	La proposta emendativa introduce una soglia minima del 60% e la previsione di scatti semestrali di avanzamento nei casi di inquadramento del lavoratore con contratto di apprendistato.
Art. 2 – Piattaforma dell'apprendistato	All'articolo 42, dopo il comma 5, è inserito il comma 5-bis per effetto del quale i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti a registrarsi e a svolgere gli adempimenti relativi all'apprendistato, anche avvalendosi di un consulente del lavoro, sulla piattaforma informatica realizzata e gestita dall'Anpal, in accordo con le	La proposta emendativa prevede la realizzazione e la sua successiva gestione da parte dell'Anpal di una piattaforma per l'apprendistato, cui sono tenuti a registrarsi i datori di lavoro, gli apprendisti e gli enti formativi. L'idea di una piattaforma è sicuramente condivisibile, in quanto utile al



	<p>Agenzie regionali per il lavoro. La piattaforma prevede:</p> <p>a) l'accreditamento e l'iscrizione obbligatoria dei datori di lavoro, dei lavoratori e degli enti formativi che intendono attivare i contratti di apprendistato di cui al presente decreto legislativo; b) l'attivazione digitale del contratto di apprendistato e la gestione di ogni adempimento ad esso legato, con automaticità delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge; c) una sezione dedicata al completamento progressivo del piano formativo individuale; d) una sezione dedicata alla segnalazione delle violazioni dei termini contrattuali all'Ispettorato nazionale del lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla protezione dei dati personali; e) la pubblicazione, in un'apposita sezione della piattaforma dell'apprendistato denominata "trasparenza", 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; f) l'integrazione con il sistema nazionale di certificazione delle competenze</p>	<p>monitoraggio del fenomeno e alla verifica del rispetto dei diversi adempimenti di legge. Va però evitato un appesantimento burocratico, per cui andrebbe almeno prevista l'iscrizione del lavoratore a carico del datore di lavoro. Fra i soggetti che possono supportare in questa procedura andrebbero inseriti anche gli enti bilaterali, oltre ai consulenti del lavoro.</p>
<p>Art. 3 – Clausole di stabilizzazione</p>	<p>I datori di lavoro che occupano almeno 15 dipendenti sono tenuti a stabilizzare almeno il 33% degli apprendisti per poter procedere a nuove assunzioni di apprendisti.</p>	<p>La proposta emendativa incide in maniera significativa sulla clausola di stabilizzazione prevista al comma 8 dell'articolo 42. La normativa vigente fissa l'obbligo di conferma in servizio al 20% per i datori di lavoro che occupano fino a 50 dipendenti.</p>
<p>Art. 4 – Formazione degli apprendisti</p>	<p>Al fine della integrazione della formazione di tipo</p>	<p>La proposta emendativa incide sul comma 3 dell'articolo 44 del</p>



	<p>professionalizzante con l'offerta formativa pubblica di massimo 120 ore nel triennio, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano promuovono anche accordi con le università, con gli istituti di alta formazione musicale e coreutica e con gli istituti tecnici superiori.</p>	<p>dlgs 81/2015. Si tratta di una previsione condivisibile, anche se parziale in quanto andrebbe comunque estesa ad altri soggetti formativi; soprattutto andrebbero estese pure le modalità di erogazione della formazione, non solo in presenza, ma anche da remoto.</p>
<p>Art. 5 - Sgravio contributivo</p>	<p>Viene introdotto uno sgravio contributivo, in via sperimentale per tre anni, pari al 100% della contribuzione dovuta nei primi tre anni di contratto, fermo restando l'aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni successivi al terzo. Tale sgravio è restituito nella misura dell'80% in caso di recesso anticipato dopo un terzo; del 60% in caso di recesso anticipato dopo due terzi; nella misura del 40% in caso di recesso al termine del periodo di apprendistato.</p>	<p>La proposta lega strettamente lo sgravio contributivo alla durata del contratto di apprendistato, una previsione che appare corretta e condivisibile. Andrebbe, però, fatta una valutazione complessiva. Il diritto di recesso vale per tutti e due i soggetti, anche se è più spesso il datore di lavoro ad esercitarlo. Ed allora, occorre domandarsi se non è il caso di introdurre una diversificazione, laddove il diritto di recesso viene esercitato dal dipendente e non per giusta causa (in caso di inadempienza del datore di lavoro)</p>
<p>Art. 6 – Disposizioni finanziarie</p>	<p>All'Anpal, viene riconosciuto un contributo di 500mila euro annui per la realizzazione della piattaforma dell'apprendistato. A copertura degli sgravi contributivi di cui all'articolo 5 della presente proposta di legge, è previsto uno stanziamento di 200 mln annui per il triennio 2021-2023.</p>	<p>La copertura degli oneri della presente proposta di legge è individuata con il programma Fondi di riserva e speciali.</p>