



Confederazione Nazionale *dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa*

CAMERA DEI DEPUTATI
XI Commissione Lavoro pubblico e privato

**Proposta di legge C. 2902 Gribaudo,
Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,
e altre disposizioni concernenti la disciplina
del contratto di apprendistato**

Osservazioni CNA

10 maggio 2022

A cura di CNA Nazionale

Il settore dell'artigianato e della piccola e media impresa ha una lunga e consolidata storia nell'utilizzo del contratto di apprendistato: essendo un contratto a causa mista, è sempre stato considerato lo strumento principale attraverso il quale favorire l'inserimento occupazionale dei giovani.

Le caratteristiche stesse delle imprese artigiane, in cui il datore di lavoro lavora quotidianamente nell'impresa, fianco a fianco con i dipendenti, fanno sì che ci sia una specifica attenzione per la fase formativa dell'apprendista, per la trasmissione del saper fare e per la stabilità del rapporto lavorativo: formare un dipendente è un investimento per il datore di lavoro, che sottrae tempo ed energie al proprio lavoro per dedicarsi alla formazione.

Per questo motivo, da sempre il contratto di apprendistato viene considerato dalle nostre imprese come lo strumento migliore per coniugare un lavoro di qualità, stabile e che sia occasione di formazione per il dipendente, con le esigenze di sostegno e flessibilità per le imprese, che siano efficaci anche per sostenere la produttività e dare slancio all'attività lavorativa.

Solamente a titolo esemplificativo, è possibile rintracciare l'attenzione del comparto artigiano nei confronti del contratto di apprendistato anche dalla disciplina del sostegno al reddito. Il settore dell'artigianato, da diversi anni, è tutelato da un proprio strumento di sostegno al reddito, il Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato (FSBA), che sin dalla sua costituzione ha offerto prestazioni a tutti i lavoratori assunti con contratto di apprendistato. Quindi, ben prima della recentissima Riforma degli ammortizzatori sociali - che come noto ha ampliato il campo di applicazione dei trattamenti di integrazione salariale includendo tutti i tipi di apprendistato - il comparto dell'artigianato aveva già incluso gli apprendisti tra i destinatari delle prestazioni di sostegno al reddito.

La necessità di valorizzare il contratto di apprendistato e incentivarne la diffusione è da sempre al centro delle attenzioni della CNA, soprattutto nell'attuale momento storico, in cui verosimilmente ancora non si percepiscono i reali effetti provocati da due anni di pandemia e dall'attuale crisi internazionale.

Ciò nonostante, ancora oggi, in un mercato del lavoro in transizione e con un alto tasso di disoccupazione, soprattutto giovanile, permane il problema del divario tra domanda e offerta di lavoro, con molte imprese che faticano a reperire sul mercato le professionalità di cui hanno bisogno.

Rispetto a questa emergenza, pertanto, l'apprendistato appare essere la risposta giusta e da incentivare, attraverso una normativa che si agisca sulle seguenti direttrici: (i) mantenere l'impostazione attuale, che effettua una importante **delega alla contrattazione collettiva**, nella convinzione che il contratto collettivo sia lo strumento migliore per garantire una normativa puntuale e adattabile ai vari contesti di riferimento; (ii) **incentivare le imprese a scommettere sul contratto di apprendistato, rendendolo più conveniente e più flessibile**, nella convinzione che soprattutto nelle imprese di minori dimensioni esso conduce nella quasi totalità dei casi all'instaurazione di un rapporto di lavoro stabile; (iii) prevedere una **semplificazione normativa e uno snellimento degli adempimenti**.

* * * * *

Entrando nel merito della proposta di legge oggetto della presente audizione, si segnala la positiva introduzione dello **sgravio totale per tutti i tipi di apprendistato**, superando, quindi, l'attuale previsione normativa, contenuta in legge di Bilancio, che prevede uno sgravio contributivo per le imprese che occupano fino a nove dipendenti, ma limita tale sgravio alla sottoscrizione di contratti di apprendistato di primo livello.

Tale sgravio è correlato alle cd. "**finestre di uscita anticipata**" tra l'attivazione e la scadenza del contratto. Queste finestre di uscita rappresentano ipotesi di "buona flessibilità", perché forniscono maggiori possibilità alle parti del rapporto di lavoro.

Tuttavia, il meccanismo della restituzione dello sgravio andrebbe rivisto sotto il profilo della percentuale delle **di restituzione dello sgravio**, che sono troppo alte e soprattutto che non devono essere previste in caso di recesso al termine del periodo di apprendistato: non appare conforme alla finalità dell'apprendistato, infatti, prevedere l'obbligo di restituzione di una quota dello sgravio al termine del periodo di apprendistato.

Al contrario, bisognerebbe consentire alle imprese di arrivare al termine di questo periodo sapendo che, se proseguono nel rapporto di lavoro, potranno beneficiare di un ulteriore sgravio contributivo.

Questa sarebbe un'azione effettivamente incentivante nei confronti delle assunzioni stabili e che porterebbe l'azienda a rafforzare il suo interesse verso la formazione del dipendente e la sua capacità di lavorare.

A tutto ciò si aggiunga che, anche **da un punto di vista operativo, il meccanismo delle restituzioni appare complesso da gestire**: in occasione di pregresse e analoghe disposizioni normative che hanno previsto il totale azzeramento delle aliquote contributive di cui all'art. 1, comma 773, quinto periodo, della legge n. 296/2006, tale sgravio contributivo totale è stato ricondotto – sul piano della disciplina degli aiuti di stato – agli aiuti “de minimis”.

Si rileva che il meccanismo “sanzionatorio” di cui al comma 2, con restituzione dello sgravio in relazione al momento di recesso dal contratto di lavoro, potrebbe determinare criticità in ordine all'erosione del massimale “de minimis” (200.000 euro nella generalità dei casi).

L'importo da valutare ai fini del massimale, infatti, tiene conto di tutti gli aiuti concessi e, in caso di successiva restituzione dello sgravio in esame per il meccanismo del comma 2, potrebbe pregiudicare in modo definitivo la fruizione di altri aiuti “de minimis” in caso di superamento del massimale previsto.

Da ultimo, è necessario anche precisare la disposizione nella parte in cui prevede la restituzione dello sgravio in caso di **recesso delle Parti**. Stando al tenore letterale della normativa, infatti, anche le dimissioni del dipendente potrebbero innescare il meccanismo della restituzione dello sgravio e, quindi, il datore di lavoro subirebbe una ripercussione sanzionatoria dovuta ad una condotta del lavoratore.

Particolarmente negativa appare poi la previsione di cui all'articolo 2, ossia la costituzione della **Piattaforma dell'apprendistato**.

Anzitutto, in merito alla costituzione di tale piattaforma, si riscontra un non condivisibile riferimento all'attività dei consulenti del lavoro: come noto, la legge n. 12/1979 nel disciplinare la riserva in merito a tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente o a mezzo di propri dipendenti, non si riferisce unicamente ai consulenti del lavoro, ma anche agli altri professionisti e intermediari abilitati, tra i quali rientrano senza dubbio anche le Associazioni di categoria (art. 1, comma 4, Legge n. 12/1979).

Sarebbe necessario, pertanto, che la formulazione della norma venga adeguatamente estesa al fine di ricomprendere tutti gli intermediari abilitati ai sensi della menzionata Legge n. 12/1979, ivi incluse le Associazioni di categoria.

Fermo restando ciò, la piattaforma appare essere uno strumento non condivisibile, che non semplifica la normativa, ma al contrario porta a un incremento degli adempimenti posti a capo del datore di lavoro e del lavoratore.

Tale piattaforma dovrebbe anche contenere una sezione dedicata alle segnalazioni delle violazioni contrattuali, nonché una lista delle imprese accreditate con l'indicazione del numero dei contratti a tempo indeterminato attivati al termine del periodo di apprendistato. Queste indicazioni sono non condivisibili, anche perché avrebbero un impatto per il solo contratto di apprendistato e andrebbero in direzione opposta rispetto agli obiettivi che il legislatore si pone.

Al contrario, **un'importante azione di semplificazione e razionalizzazione andrebbe fatta sull'apprendistato duale**, il quale ancora oggi sconta delle specifiche inefficienze non soltanto per le **problematiche connesse alla formazione**, ma anche perché ha una **disciplina normativa che andrebbe chiarita sotto diversi aspetti**.

In primo luogo si segnala la difficoltà di determinare il monte ore contrattuale, che è composto, dalle ore di formazione (interna ed esterna) e dalle ore di effettiva prestazione lavorativa.

Fermo restando che la durata del monte ore ordinamentale (da distribuirsi tra scuola e datore di lavoro) è già stabilita dal percorso scolastico che sta svolgendo l'apprendista e

non è riducibile, non è chiaro se il numero di ore di effettivo lavoro che devono essere svolte può essere stabilito liberamente dal datore di lavoro e in quali casi il rapporto di lavoro può essere inquadrato a livello parziale.

Inoltre, la circostanza di dover tener conto, nel monte ore contrattuale, anche delle ore di formazione svolte presso l'istituzione scolastica rende particolarmente complessa la gestione del rapporto perché il datore di lavoro dovrebbe costantemente essere aggiornato sulle ore settimanali di frequenza scolastica e, in caso di variazione rispetto a quanto programmato, si dovranno poi ridurre le ore formative/lavorative previste in azienda non potendo invece ridurre quelle di frequenza scolastica.

Si tratta di questioni aperte, che hanno un impatto anche sul rispetto dei vincoli della durata del riposo giornaliero e settimanale, quindi su aspetti essenziali del rapporto di lavoro.

Inoltre, si segnala anche che la disciplina dell'apprendistato di 1° livello non prevede alcuna deroga alla normativa sul part-time, la quale è molto rigida nel prevedere l'obbligo di inserire nel contratto di lavoro la durata settimanale dell'orario di lavoro, nonché la sua collocazione temporale: ai sensi dell'articolo 5, comma 2 del D.lgs. n. 81/2015, infatti, *“Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.”* Questa disposizione non si concilia con le caratteristiche dell'apprendistato di primo livello, dove l'orario svolto settimanalmente può variare spesso durante l'anno.

Pertanto, prevedere un'esplicita deroga per l'apprendistato di primo livello rispetto a questo vincolo costituirebbe un'azione di razionalizzazione normativa.

Per quanto concerne l'intervento sulle **clausole di stabilizzazione** appare in direzione opposta rispetto alla volontà di incentivare il contratto di apprendistato, perché di fatto avrebbe il solo effetto di irrigidire il mercato del lavoro.

Non può condividersi, infine, alcuna proposta che vada nella direzione di un ostacolare la diffusione del contratto di apprendistato o di fissare delle **soglie minime retributive**: è (e deve rimanere) la contrattazione collettiva di qualità il soggetto incaricato di fissare la misura percentuale di retribuzione dell'apprendista, misura che – tra le altre cose – in tutti i CCNL sottoscritta dalla CNA è ben superiore alla misura del 60% che sarebbe individuata dal legislatore.

* * * * *

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, la CNA ritiene, quindi, positivo un intervento normativo finalizzato a incentivare la sottoscrizione dei contratti di apprendistato, ripristinando lo sgravio totale, consentendo, nei limiti sopra descritti, delle finestre di uscita anticipata, ma che non finisca per limitare l'autonomia della contrattazione collettiva e soprattutto che non aggravi le imprese con nuovi adempimenti o ulteriori limitazioni.

