



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Publico impiego: il contratto di apprendistato, cos'è e come funziona

Autore: Barbara Conti | 15/02/2019



Esistono diversi tipi di contratto: uno è quello di apprendistato. Vediamo quali sono le sue caratteristiche principali.

Sono tanti e differenti i tipi di contratto che caratterizzano il pubblico impiego. Uno dei più diffusi e noti sicuramente è il contratto di apprendistato. **Publico impiego: il contratto di apprendistato, cos'è e come funziona?** Con questo

articolo cercheremo di capirlo nel dettaglio. Riconosciuto per legge **[1]**, è una misura e un istituto che si applica in particolare ai datori di lavoro, tanto del settore pubblico quanto di quello privato. Per quanto la normativa abbia sancito i criteri che ne disciplinano le modalità di accesso e di reclutamento, è la contrattazione collettiva a decretare le modalità di erogazione dell'apprendistato e la sua durata. Di certo quest'ultimo resta una misura di contratto professionalizzante e di alta formazione e ricerca. A tale proposito, vanno precisate due cose. La prima è che, volendo darne una definizione a grandi linee - generica per quanto precisa ed esaustiva -, possiamo dire che: il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro, a tempo indeterminato (e non è una puntualizzazione da poco), volta e tesa alla formazione appunto e all'occupazione dei giovani in particolare; tanto che, dopo tale premessa, già possiamo anticipare che ne esistono diverse tipologie e (sotto)categorie, che poi andremo a delineare e ad approfondire mano a mano successivamente più nel dettaglio. Prima di entrare nel vivo dell'argomento, occorre anticipare e rilevare a margine che l'istituto del contratto di apprendistato, per la forma e i connotati che ha assunto e che è andato nel tempo prendendo cogli sviluppi che lo hanno caratterizzato e visto protagonista, è arrivato persino ad essere in grado di soppiantare il precedente istituto (similare) del contratto di formazione e lavoro; non mancheremo poi di contestualizzarlo al giorno d'oggi, al 2018 attuale, al presente in cui viviamo e in cui viene applicato. Quindi lo scopo finale che si prefigge assume ancor più rilevanza e mette ancor di più al centro due temi come quello della formazione e di quello collaterale della ricerca, che equivalgono a sviluppo per la persona del lavoratore, quanto della sua figura professionale, quanto dell'azienda o impresa (nel caso del settore privato) o della pubblica amministrazione (nel caso del settore pubblico) per cui lavora ed opera; proprio oggi che innovazione, efficacia ed efficienza sono le parole chiave richieste nel tracciare l'operato di un'istituzione e di un dipendente (dirigenti compresi, lo abbiamo ripetuto più volte).

Le varie forme di contratto di apprendistato

Come preannunciato, la prima cosa da avere chiara è che esistono varie tipologie di **contratto di apprendistato**, che altro non è che una sorta di macrocategoria all'interno della quale sono incluse ben tre sottospecie o sottocategorie, per così dire. Non è difficile capire la ragione della diffusione così larga di un tale tipo di

contratto, dato che nel mondo del lavoro sono richieste sempre più figure sempre più specializzate, con profili altamente qualificati; e non solo nel mondo del lavoro, anche da prima. Se un datore di lavoro può richiedere un corso di formazione professionale, i giovani già da prima di accedere al mondo del lavoro possono prepararsi alla misura dell'apprendistato formativo. Veniamo ora alle tre forme di contratto di apprendistato esistenti. Abbiamo:

- l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale **[2]**;
- l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere **[3]**;
- l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Regole generali del contratto di apprendistato: no al lavoro a cottimo

Vediamo di mettere a punto la **disciplina generale [4]** dell'apprendistato. Nell'illustrarla è importante notare e rilevare che si basa su dei principi ben saldi e che sono diverse le questioni che vengono affrontate attraverso essa. Tra queste, ad esempio, possiamo citare: il divieto di **retribuzione a cottimo**, e non è poco in un'epoca in cui il lavoro nero persiste vigente e in cui spesso, i giovani in particolare, fanno tanti lavoretti anche ad ore: part-time o nel weekend, magari d'estate, nel periodo estivo quando c'è più richiesta e necessità perché la clientela aumenta a causa del turismo e meno disponibilità di personale in servizio per via delle vacanze e delle ferie.

Quindi ci si accontenta di andare a servire in bar, pizzerie e ristoranti per 'arrotondare', anche solo il pomeriggio, per qualche ora appunto, per guadagnare qualche soldino, ma senza che sia un vero e proprio impiego, soprattutto fisso. E questo coinvolge anche tanti ragazzi, per pagarsi gli studi universitari o per aiutare a casa quando hanno finito scuola appunto e le lezioni e non hanno l'impegno dei compiti e di dover studiare (vale anche per i liceali).

Ovviamente, sembra scontato quasi dirlo, il **contratto** di apprendistato deve essere siglato e stipulato assolutamente **in forma scritta**. Lo stesso vale per il cosiddetto [patto di prova](#) e persino per il **piano formativo individuale** (e la questione della formazione nel contratto di apprendistato sarà un'altra delle tematiche che affronteremo successivamente).

Infine, e questo non ci pare banale evidenziarlo, occorre tenere a mente che c'è un **tetto massimo di apprendisti** che possono essere impiegati. Il numero massimo totale degli apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente tramite **agenzie interinali o di somministrazione**, non può essere superiore al 100% dei lavoratori qualificati e specializzati in servizio. Per esempio, se un datore di lavoro ha (alle proprie dipendenze) almeno tre lavoratori qualificati o specializzati, può assumere fino a tre apprendisti presso di sé. Il fatto che l'assunzione di personale in apprendistato sia legato a quello specializzato e qualificato, sottolinea la forte correlazione che c'è tra l'apprendista e la sua formazione professionale.

Contratto di apprendistato e formazione

Allora andiamo a vedere come la disciplina generale regola la formazione all'interno del [contratto di apprendistato](#) e come la inserisce nel rapporto di lavoro tra datore ed apprendisti. Se, come abbiamo appena visto, l'obiettivo di un **datore di lavoro** è avere dipendenti sempre più qualificati e specializzati, è normale pensare e presupporre, ipotizzare almeno, una sua richiesta di **corsi di formazione** (o aggiornamento) per il suo lavoratore, perché acquisisca le competenze mancanti o in cui scarseggia o, semplicemente, perché si aggiorni appunto sulle novità e gli sviluppi che ci sono stati in materia nel suo campo di attività.

Ora si pone una domanda: questo è possibile anche durante il periodo apprendistato o esso è già di per sé una formazione e pertanto non ne è possibile una ulteriore parallela? La risposta è sì, c'è la reale e concreta possibilità che il lavoratore effettui, contemporaneamente, **percorsi formativi aziendali**, che essi vengano anche finanziati, per il tramite ad esempio dei cosiddetti **fondi paritetici interprofessionali** (e molto spesso sono anche le stesse agenzie interinali ad offrire corsi formativi adeguati, adatti e utili in proposito).

E' fondamentale che, come da obbligo di legge, questa formazione - esterna o interna all'azienda che sia (poiché può essere svolta anche presso altre strutture ovviamente) - sia riconosciuta formalmente e ufficialmente. Ciò, infatti, comporta una crescita professionale anche a livello di **inquadramento**. Viceversa, nel caso opposto, è bene tenere a mente che la **qualifica professionale** attribuita e assegnata al dipendente non può essere inferiore di più di due livelli rispetto a

quella che gli spetterebbe da contratto. Da ultimo, tutta la formazione effettuata e la qualifica professionale del lavoratore stessa vanno sempre registrate nel **libretto formativo del cittadino** (di competenza del datore di lavoro).

Il ruolo e la figura del tutor nell'apprendistato

Oppure, un altro aspetto particolare che delinea e conforma la strutturazione dell'apprendistato, non da poco e strettamente legato al tema della formazione, è la necessaria e obbligatoria presenza di un tutor(e) o comunque di una persona di riferimento, di un **referente aziendale** all'interno della struttura di lavoro, cui l'apprendista possa rivolgersi per ogni tipo di problema, dubbio, difficoltà, in ogni momento in cui abbia bisogno di spiegazioni o comunque di **assistenza**.

Non può esserci formazione o inserimento senza **affiancamento**. Il lavoratore non potrà mai essere integrato nell'organico del personale se non è assistito da un tutor, da una figura di un lavoratore più esperto con anni di servizio alle spalle che possa orientarlo nel modo giusto all'interno dell'attività e nella gestione dello svolgimento della stessa.

Questo accade ovunque e in qualsiasi campo e ambito, pensiamo ad esempio al settore della scuola, dove gli insegnanti più veterani fanno da tutor a quelli più giovani. Assistenza e orientamento sono due termini che abbiamo associato e che ci sembravano potessero aiutare a comprendere il concetto basilare dell'apprendistato; l'assistenza rimanda a quella tecnica per i macchinari, per cui, se si ha un problema con uno strumento tecnologico che non funziona bene come dovrebbe, chiamiamo per farci aiutare a risolverlo; così il tutor nelle **difficoltà di lavoro**, che aiuta il nuovo arrivato a superarle.

L'orientamento è come quello universitario quando si deve scegliere dove andare a studiare, quale indirizzo prendere, oppure anche per i licei, come i cosiddetti "open day" o le giornate formative di orientamento appunto: servono proprio per far conoscere allo studente come funziona la facoltà, le materie di studio, le attività e le modalità d'esame e quant'altro e tutta l'offerta formativa disponibile. Se lo studente non sa come è strutturata una scuola, un liceo o un'università, come può sceglierla e sapere se è adatta a sé?

Rescissione e contratto di apprendistato

Un terzo aspetto, messo in evidenza dalla disciplina generale, è il seguente: quando si parla di rapporto di lavoro e di contratto di lavoro soprattutto, non si può non pensare all'evenienza del caso di **assenza per malattia**, oppure di quello della rescissione del contratto di lavoro e del rapporto, con o senza preavviso, quindi immediato o meno.

Ciò non poteva che riguardare e coinvolgere anche il contratto di apprendistato stesso. Per quanto concerne quest'ultimo problema, possiamo dire che c'è la possibilità di interrompere prima della fine del periodo di formazione il rapporto di lavoro; sia con preavviso che senza preavviso. Tuttavia è indispensabile una condizione: la rescissione e sospensione del contratto deve avvenire per giustificato motivo, per **giusta causa**; altrimenti saranno disposte le relative e opportune **sanzioni disciplinari** previste per legge. Ovviamente, nel caso in cui nessuna delle due parti abbia provveduto (durante il periodo di formazione) a procedere nella direzione della rescissione, non solo non si recede il contratto, ma quest'ultimo per il dipendente viene confermato e continua nella forma di lavoro ordinario e il contratto di apprendistato diventerà un contratto o rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Assenza per malattia e assistenza previdenziale nell'apprendistato

Venendo, invece, all'evenienza anticipata e accennata prima dell'assenza per malattia, facciamo alcune precisazioni in merito. Innanzitutto occorre dire che c'è l'opportunità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di **malattia** appunto, **infortunio** o altro motivo legato a una **causa involontaria**, indipendente dalla volontà del lavoratore. In poche parole, se il dipendente pubblico si assenta da lavoro per ragioni che non dipendono da lui (si perdoni il gioco di parole), per più di trenta giorni, è giustificato e può 'recuperare' quei giorni di apprendistato perduti.

Non solo, ma qui si inserisce anche l'argomento dell'**assistenza previdenziale**. Per i cosiddetti 'apprendisti', vigono le regole e i diritti previsti dalla normativa sulla previdenza e sull'assistenza sociale obbligatoria. In particolare verranno riconosciute al lavoratore:

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia;
- [maternità](#);
- assegno familiare.

Contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere

Abbiamo detto che ci sono vari tipi di contratto di apprendistato e uno è proprio quello professionalizzante o di mestiere. Dopo aver visto le caratteristiche generali che connotano il contratto di apprendistato, vediamo i caratteri principali che contraddistinguono quello professionalizzante o di mestiere. Innanzitutto gli apprendisti assunti per un periodo di **apprendistato professionalizzante**, per acquisire appunto le competenze tecnico-professionali specifiche e specialistiche per qualificarsi ulteriormente e specializzarsi - relative ovviamente al proprio profilo professionale - devono avere un'età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Per quanto concerne la **durata della formazione** e le modalità di svolgimento dell'attività di formazione stessa, questa variano a seconda dell'ambito in cui opera il **lavoratore apprendista** e anche delle competenze richieste che deva acquisire.

Più relativamente alla durata, poi, possiamo aggiungere che non c'è una durata rigida, ma quella massima di solito - per quanto possa oscillare e non sia fissa e uguale per tutti, ribadiamo - non può eccedere i tre anni (e nel triennio non può superare le 120 ore in totale, soprattutto se è una **formazione integrata** con l'offerta pubblica, di cui è responsabile l'azienda stessa) o cinque se si tratta di figure professionali dell'artigianato.

A proposito di formazione, infine, non possiamo non citare il terzo ed ultimo tipo di contratto di apprendistato esistente: il contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca. Allora, innanzitutto la particolarità che lo caratterizza e lo contraddistingue è che è principalmente di responsabilità delle regioni **[5]**: sono tali istituzioni a gestire e regolare i periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca, nella loro durata e nelle loro modalità, per apprendisti per **attività di ricerca** (o dottorato) o per conseguire **diplomi di formazione** appunto. Il tutto in

collaborazione con università, istituti tecnici e professionali o altre istituzioni (riconosciute a livello nazionale e/o regionale), attive nel campo della formazione e della ricerca ovviamente, oppure della promozione dell'attività imprenditoriale e dell'innovazione (e del trasferimento tecnologico).

Veniamo ora al problema del: chi riguarda tale tipo di apprendistato? C'è da specificare che, come nel caso dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, anche quello di alta formazione e ricerca è rivolto a giovani tra i 18 e i 29 anni d'età; e, come nel caso dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere, anche quello di alta formazione e ricerca non può partire se non si è maggiorenni, quindi se non si hanno i 18 anni di età, anche per tutti coloro che fossero già in possesso di una qualifica professionale precedente **[6]**. Questo perché il contratto di **apprendistato di alta formazione** e ricerca è volto a conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore; titoli di studio universitari e di alta formazione come il dottorato di ricerca; il praticantato per l'accesso agli albi degli ordini professionali (come quello degli architetti o dei giornalisti professionisti o anche pubblicitari).

Sanzioni per inottemperanza alle regole del contratto di apprendistato

Infine, veniamo alle sanzioni previste per tutti i datori di lavoro che non rispettino i dettami regolamentari sull'apprendistato. Vediamo alcuni casi. Se il datore di lavoro non può erogare la formazione per sua completa, totale ed esclusiva responsabilità, sarà costretto ad elargire la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta in base al **livello di inquadramento contrattuale superiore** che l'aspirante apprendista avrebbe raggiunto con il periodo di apprendistato, se avesse potuto farlo e terminarlo, maggiorata del 100%.

Poi dovrà versare una **sanzione amministrativa pecuniaria**, da 100 a 600 euro, se il contratto di apprendistato, il patto di prova o il piano formativo individuale, non sono in forma scritta; se viene emessa una **retribuzione a cottimo**; se non c'è affiancamento dell'apprendista con un tutor o un referente aziendale; se l'apprendista è stato inquadrato oltre due livelli inferiori rispetto alla categoria che gli spettava.

In caso di recidiva, tali sanzioni amministrative pecuniarie aumentano di molto,

passando da 100 a 600 a un margine compreso tra 300 e 1.500 euro.

Le novità sull'apprendistato a partire dal 2018

Dallo scorso anno la regolamentazione circa il contratto di apprendistato è cambiata, vediamo come. Come da modifiche di legge **[7]**, andiamo a notare cosa muta e cosa resta uguale. Il contratto di apprendistato è sempre inteso come un contratto di lavoro a tempo indeterminato in base al quale il lavoratore riceve, dal datore di lavoro, la retribuzione che gli spetta+la formazione necessaria, che deve essere sia interna che esterna.

Le tipologie possibili di apprendistato individuate sono sempre tre: quella per la qualifica di diploma superiore, quella di alta formazione e ricerca e quella professionalizzante o di mestiere. La formazione deve essere iscritta in un piano individuale, concordato tra l'**azienda** del dipendente e l'istituzione dove effettuerà la formazione. Fin qui poco cambia; passiamo ora ai requisiti di chi si rivolge.

Se per i contratti di apprendistato di alta formazione e ricerca e professionalizzante o di mestiere l'**età dell'apprendista** è sempre ancora compresa tra 18 e 29 anni, quella per il diploma superiore cambia ed è tra i 15 ed i 25 anni. Ci si concentra di più anche sugli **sgravi fiscali** e i vantaggi che l'impresa ne trae.

In primis, possiamo rilevare che, a partire dal 2016, per le aziende è possibile assumere anche lavoratori over 29 che siano in mobilità o beneficiario di indennità di disoccupazione: in tal caso non vi è limite d'età.

La legge è chiara nell'evidenziare che, più giovani saranno gli apprendisti, più grandi i vantaggi per l'azienda. Un esempio? Se al momento della **prosecuzione del contratto di apprendistato** il lavoratore non ha ancora compiuto i 29 anni di età, l'esonero contributivo per l'impresa - a partire dal 31 dicembre 2017 - è pari al 50%, fino a un massimo di 3 mila euro all'anno.

La normativa, infine, per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, precisa che la durata minima deve essere di almeno sei mesi. Poi - a partire dal 24 settembre 2015 - le aziende con meno di nove dipendenti, devono versare all'apprendista che voglia conseguire presso di loro un diploma professionale una contribuzione Inps dell'1,5% nel primo anno; del 3% nel secondo anno; del 5% dal

terzo anno a seguire. Invece, per le aziende più grandi, con più di nove impiegati, tale aliquota sale (per tutti e tre gli anni) al 17,45% (di cui il 5,84% a carico dell'apprendista).

Più garanzie poi anche per gli apprendisti. Per esempio, basti pensare che le imprese che hanno più di 50 dipendenti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante possono accogliere altri apprendisti solo se il 20% di quelli già assunti (cioè 50), negli ultimi tre anni sono stati confermati dopo il **periodo di apprendistato**: quindi 40, poiché il 20% di 50 fa 10 che, sottratto ai 50 di partenza, dà 40.

Note

[1] È stato istituito con il decreto legislativo n. 167 del 14 settembre del 2011, a norma dell'articolo 1, comma 30, della precedente L. n. 247 del 24.12.2007. Tanto che si può parlare finalmente a tutti gli effetti di un vero e proprio Testo Unico dell'apprendistato.

[2] Art. 3 D. L. 167/2011; non concerne, però, i dipendenti pubblici.

[3] Art. 4 D. L. 167/2011.

[4] A fornire dettami più dettagliati sull'apprendistato è l'articolo 2 D. L. 167/2011 in particolare, che concerne proprio la disciplina generale. Tale normativa, poi, è integrata da specifici accordi, detti interconfederali, a livello nazionale; si tratta di contratti collettivi di lavoro siglati con le associazioni di categoria diciamo più preponderanti sul piano nazionale, dei datori di lavoro e di tutti i prestatori di lavoro.

[5] In accordo con le istituzioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro più rappresentative sul territorio nazionale.

[6] D. L. n. 226 del 17.10.2005.

[7] D. L.81/2015, attuativo del Jobs Act, agli articoli 41 e 42, co. 4; oltre alle leggi di Bilancio per il 2015 e il 2018, compresa la Circolare Inps n. 108 del 14.11.2018.