

Canali di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro: tirocini ed apprendistato (789)

Audizione del 12 ottobre 2016 presso la 11^a Commissione del Senato

Considerazioni sintetiche

La disoccupazione e l'inattività giovanile rappresentano questioni di estremo rilievo per il numero delle persone coinvolte.

Nel secondo trimestre del 2016, considerando la fascia di età 15-29 anni, sono due milioni e 35mila unità, in calo rispetto agli ultimi sei anni, ma un dato sempre più elevato con riferimento al periodo pre-crisi.

L'apprendistato, tradizionale strumento di ingresso nel mondo del lavoro per i giovani, segna il passo, anche a causa di alcune scelte strategiche operate dal Governo, in particolare con la legge 190/2014 (legge di stabilità 2015), con la quale si è introdotto un bonus contributivo senza limitazioni per le assunzioni a tempo indeterminato, peraltro con il contratto a tutele crescenti, meno vincolante per il datore di lavoro.

Ciò ha portato le aziende a prediligere il contratto a tutele crescenti all'impiego dell'apprendistato, visto come uno strumento più costoso e più impegnativo, in quanto prevede un'attività formativa e l'accompagnamento di un tutor.

Soltanto in seguito alla riduzione del bonus occupazionale, operata con la legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), è ripreso l'utilizzo del contratto di apprendistato che, per essere sostenuto, necessita di certezze nelle risorse e, soprattutto, nell'attività formativa che rimane, in diverse regioni, il vero punto critico.

Si auspica, altresì, che la misura sperimentale sull'alternanza scuola-lavoro diventi strutturale a partire dal prossimo anno.

Per quanto riguarda il tirocinio sono due gli elementi che fanno pensare ad un abuso nell'impiego di tale strumento: la sua crescita esponenziale (+42% nel 2015) e la ridotta percentuale di transito nella tipologia di contratto di lavoro a tempo indeterminato. Negli ultimi cinque anni, la percentuale media di transito a tre mesi è di circa il 2,3%; a sei mesi, la percentuale sale al 6,3%. In ogni caso, si tratta di risultati assolutamente non soddisfacenti.

In considerazione di ciò, il tirocinio nella sua versione extracurricolare è un fenomeno da monitorare con attenzione per evitare situazioni di utilizzo scorretto della persona e di dumping fra le aziende.

La previsione di un importo minimo riconosciuto quale indennità deve essere mantenuta.

In un tale contesto, la risposta di Garanzia giovani non può essere soddisfacente. Nel monitoraggio del 30 settembre, gli iscritti al programma, al netto delle cancellazioni, sono 994.689, pari a poco meno del 49% del totale dei giovani non occupati e non in istruzione e formazione. Le prese in carico rappresentano il 38% della platea complessivamente intesa, mentre coloro che hanno ricevuto una proposta fra le misure previste dal piano sono poco più del 19% dei Neet di età compresa fra i 15 e il 29 anni.

Su tale risultato pesano negativamente le note carenze strutturali dei centri per l'impiego, che scontano rispetto agli altri Paesi europei un deficit di personale e di risorse, il mancato coinvolgimento delle Organizzazioni sindacali quali partner del Programma, unitamente alle Associazioni datoriali, e l'oggettiva carenza di opportunità di lavoro.

Alla data del 10 ottobre, sul sito istituzionale dedicato sono pubblicizzate appena 101 opportunità fra contratti di lavoro a tempo indeterminato (15%), a tempo determinato (25%), contratti di apprendistato (16%), tirocini (42%) ed altre tipologie contrattuali (1%).

Osservatorio statistico

Nel II trimestre del 2016, fonte Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie (Tab. 1-3), i contratti di apprendistato attivati sono stati 81.877, con un incremento rispetto al periodo precedente di 29.671 unità (+56,83%). Nello stesso periodo, i contratti a tempo indeterminato attivati sono stati 392.043 (in calo di 18.890 unità; -4,6%), i contratti a tempo determinato 1.730.848 (in crescita di 246.669 unità; +16,62), le collaborazioni 87.426 (in diminuzione di 44.409 unità; -33,69%), mentre le altre tipologie contrattuali sono risultate in crescita di 29.100 unità (+21,8%), attestandosi a 162.563 attivazioni.

L'incremento del secondo trimestre del 2016 si riflette in maniera positiva sulla quota di contratti di apprendistato attivati rispetto al totale dei contratti attivati; tale quota sale infatti al 3,34%, il miglior dato dal I trimestre del 2013 (Tab. 4).

Ampliando però il campo di osservazione anche ai periodi precedenti, si evidenzia con chiarezza quanto l'apprendistato abbia subito l'impatto delle politiche governative, in particolare delle decisioni connesse al cosiddetto Jobs act.

In valori assoluti e come quota sull'intera platea delle attivazioni, il dato del secondo trimestre del 2016 è simile a quello del I trimestre del 2014, quando si registrarono 82.996 per una quota pari al 3,1% del totale.

Successivamente, con la presentazione del disegno di legge governativo 1428, contenente deleghe al governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino dei rapporti di lavoro e di sostegno alla maternità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le attivazioni di contratti di apprendistato hanno subito un calo complessivo in un semestre di circa il 40% per effetto delle prime anticipazioni sul contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Ma è soprattutto con le decisioni assunte in sede di legge di stabilità 2015 (legge 190/2014) che il contratto di apprendistato ha subito una decisa contrazione.

L'adozione di un bonus contributivo consistente e senza alcuna limitazione rispetto ai soggetti beneficiari ha prodotto una sensibile erosione del contratto di apprendistato, tanto che le quote sul totale riferibili al 2015 sono le peggiori dal I trimestre 2013, posizionandosi in tre casi su quattro al di sotto della soglia del 2%.

Ridottosi il bonus contributivo, il contratto di apprendistato ha ripreso vigore nel 2016, a fronte di un sensibile calo della quota di contratti a tempo indeterminato (due riduzioni consecutive per un totale di 362.932 posizioni in meno rispetto al IV trimestre del 2015).

Il contratto di apprendistato insiste su una fascia di età (15-29 anni) caratterizzata da un forte impatto di disoccupazione ed inattività.

Nel secondo trimestre del 2016, i disoccupati (892mila) e gli inattivi (1.143.048) sommano in totale 2.035.170, il miglior dato dal 2010.

Con riferimento ai soli disoccupati e sempre in valori assoluti, rispetto al picco del primo trimestre del 2014, quando si registrarono 1.150.499 disoccupati nella fascia di età fra 15 e 29 anni, il calo è di 258.377 unità, pari al 22,4%; considerando, però, il periodo pre-crisi il dato che emerge è ben altro: nel 2007, i disoccupati under 29 anni erano oltre 350mila in meno, pari al 64,8%.

Passando al dato percentuale, il tasso di disoccupazione nella fascia 15-29 anni si è assestato al 26,9% dopo essere salito fino al 33,9% nel primo trimestre del 2014. Nel 2007, il tasso di disoccupazione era al 14,5%. Il tasso di disoccupazione presenta una forte diversificazione per genere e per territorio, con una penalizzazione generica e diffusa del Mezzogiorno e della componente femminile: il peggior risultato si è, infatti, registrato nel primo trimestre del 2014 nelle regioni del Sud e fra la componente femminile con il tasso di disoccupazione fissato al 51,3%

(il tasso di disoccupazione maschile era al 48,1%), mentre la miglior performance è quella del 2007 nel nord-est (4,7% per la componente maschile e 8,7% per le donne).

Il tasso di disoccupazione è ancora più alto, se consideriamo la fascia più ridotta compresa fra 15 e 24 anni. A livello nazionale, nel secondo trimestre del 2016, il tasso di disoccupazione è fissato al 35,5%, dopo aver raggiunto una punta del 46,2%. Nel 2007, lo stesso dato era al 20,3%.

Anche in questo caso, la differenziazione territoriale e di genere è molto marcata. Nel primo trimestre del 2015, per la componente femminile del Mezzogiorno si è raggiunto il tetto del 63,3% di disoccupazione. Viceversa, dal 2004 al 2008, il tasso di disoccupazione maschile nel nord-est è sempre rimasto ad una cifra e compreso fra il 7,3 e il 9,3%.

In un tale scenario, si inserisce Garanzia giovani; al programma, secondo il monitoraggio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 30 settembre 2016, sono iscritti 1.163.971 soggetti, con una leggera preminenza della componente maschile (591.441 unità, pari al 50,8%) su quella femminile (572.260 unità).

Al netto delle cancellazioni, il totale degli iscritti è fissato a 994.689 unità; Sicilia, Campania e Lombardia, da sole, assommano circa 374mila iscritti, pari al 37,6% del totale (Tab. 5).

Le prese in carico con profilazione ammontano a 774.401 unità, pari al 77,9%; si accentua la preminenza della componente maschile che rappresenta il 51,1% del totale. Su base regionale, la migliore performance è quella del Veneto che conta quasi 13mila profilati in più rispetto agli iscritti. Lombardia, Campania e Calabria sono pressoché in linea, con risultati compresi fra il 66 e il 68%. Sotto la media nazionale anche il Friuli Venezia Giulia e la Liguria, mentre l'Emilia Romagna è perfettamente in linea con il dato complessivo del Paese.

Considerando l'indice di profilazione, si osserva un maggiore posizionamento alto (43,5%) e medio-alto (39,3%) più che basso (10,6%) e medio-basso (6,5%).

Relativamente alle opportunità di lavoro, da un monitoraggio effettuato sul sito istituzionale di Garanzia giovani, al 10 ottobre le offerte sono appena 101 (Tab. 6), distinte fra apprendistato (16%), tirocini (42%), contratti a tempo indeterminato (15%) o a tempo determinato (26%).

Su base regionale e senza tener conto della tipologia di offerta, il maggior numero di opportunità si registra in Calabria (16), davanti al Lazio (14, dieci delle quali, però, tirocini).

Rapporti di lavoro attivati – Valori assoluti – Tab. 1						
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Collaborazioni	Altro	Totale
I 2013	464.759	1.543.083	60.687	201.678	136.947	2.407.154
II 2013	402.158	1.780.771	71.200	153.685	170.058	2.577.872
III 2013	379.038	1.699.204	58.622	153.762	130.290	2.420.916
IV 2013	376.355	1.553.560	54.852	169.544	141.162	2.295.473
I 2014	448.559	1.656.429	59.464	198.836	127.307	2.490.595
II 2014	411.653	1.865.197	82.996	154.740	166.007	2.680.593
III 2014	409.440	1.748.525	61.070	157.039	129.644	2.505.718
IV 2014	369.648	1.600.952	53.184	175.824	140.249	2.339.857
I 2015	559.532	1.687.977	50.744	170.305	130.922	2.599.480
II 2015	555.142	1.895.004	64.869	117.200	160.006	2.792.221
III 2015	498.873	1.762.621	45.957	86.200	125.131	2.518.782
IV 2015	754.975	1.487.458	43.863	105.708	142.674	2.534.678
I 2016	410.933	1.484.179	52.206	131.835	133.463	2.212.616
II 2016	392.043	1.730.848	81.877	87.426	162.563	2.454.757

Rapporti di lavoro attivati – Valori assoluti – differenza con periodo precedente – Tab. 2						
	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Collaborazioni	Altro	Totale
I 2013						
II 2013	-62.601	237.688	10.513	-47.993	33.111	170.718
III 2013	-23.120	-81.567	-12.578	77	-39.768	-156.956
IV 2013	-2.683	-145.644	-3.770	15.782	10.872	-125.443
I 2014	72.204	102.869	4.612	29.292	-13.855	195.122
II 2014	-36.906	208.768	23.532	-44.096	38.700	189.998
III 2014	-2.213	-116.672	-21.926	2.299	-36.363	-174.875
IV 2014	-39.792	-147.573	-7.886	18.785	10.605	-165.861
I 2015	189.884	87.025	-2.440	-5.519	-9.327	259.623
II 2015	-4.390	207.027	14.125	-53.105	29.084	192.741
III 2015	-56.269	-132.383	-18.912	-31.000	-34.875	-273.439
IV 2015	256.102	-275.163	-2.094	19.508	17.543	15.896
I 2016	-344.042	-3.279	8.343	26.127	-9.211	-322.062
II 2016	-18.890	246.669	29.671	-44.409	29.100	242.141

	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Collaborazioni	Altro	Totale
I 2013						
II 2013	-13,47%	15,40%	17,32%	-23,80%	24,18%	7,09%
III 2013	-5,75%	-4,58%	-17,67%	0,05%	-23,38%	-6,09%
IV 2013	-0,71%	-8,57%	-6,43%	10,26%	8,34%	-5,18%
I 2014	19,19%	6,62%	8,41%	17,28%	-9,81%	8,50%
II 2014	-8,23%	12,60%	39,57%	-22,18%	30,40%	7,63%
III 2014	-0,54%	-6,26%	-26,42%	1,49%	-21,90%	-6,52%
IV 2014	-9,72%	-8,44%	-12,91%	11,96%	8,18%	-6,62%
I 2015	51,37%	5,44%	-4,59%	-3,14%	-6,65%	11,10%
II 2015	-0,78%	12,26%	27,84%	-31,18%	22,21%	7,41%
III 2015	-10,14%	-6,99%	-29,15%	-26,45%	-21,80%	-9,79%
IV 2015	51,34%	-15,61%	-4,56%	22,63%	14,02%	0,63%
I 2016	-45,57%	-0,22%	19,02%	24,72%	-6,46%	-12,71%
II 2016	-4,60%	16,62%	56,83%	-33,69%	21,80%	10,94%

	Tempo Indeterminato	Tempo Determinato	Apprendistato	Collaborazioni	Altro	Totale
I 2013	19,31%	64,10%	2,52%	8,38%	5,69%	100,00%
II 2013	15,60%	69,08%	2,76%	5,96%	6,60%	100,00%
III 2013	15,66%	70,19%	2,42%	6,35%	5,38%	100,00%
IV 2013	16,40%	67,68%	2,39%	7,39%	6,15%	100,00%
I 2014	18,01%	66,51%	2,39%	7,98%	5,11%	100,00%
II 2014	15,36%	69,58%	3,10%	5,77%	6,19%	100,00%
III 2014	16,34%	69,78%	2,44%	6,27%	5,17%	100,00%
IV 2014	15,80%	68,42%	2,27%	7,51%	5,99%	100,00%
I 2015	21,52%	64,94%	1,95%	6,55%	5,04%	100,00%
II 2015	19,88%	67,87%	2,32%	4,20%	5,73%	100,00%
III 2015	19,81%	69,98%	1,82%	3,42%	4,97%	100,00%
IV 2015	29,79%	58,68%	1,73%	4,17%	5,63%	100,00%
I 2016	18,57%	67,08%	2,36%	5,96%	6,03%	100,00%
II 2016	15,97%	70,51%	3,34%	3,56%	6,62%	100,00%

Regione	Numero adesioni	Prese in carico	Percentuale
Piemonte	71.762	43.812	61,1%
Valle Aosta	1.994	2.016	101,1%
Lombardia	110.162	72.587	65,9%
Trento	4.472	4.344	97,1%
Veneto	31.716	44.998	141,9%
Friuli V G	19.882	14.607	73,5%
Liguria	18.125	12.868	71,0%
Emilia Romagna	78.411	61.012	77,8%
Toscana	60.241	51.408	85,3%
Umbria	19.815	16.051	81,0%
Marche	33.503	17.662	52,7%
Lazio	74.210	65.535	88,3%
Abruzzo	22.735	19.480	85,7%
Molise	8.347	5.865	70,3%
Campania	111.292	74.901	67,3%
Puglia	73.756	60.614	82,2%
Basilicata	15.693	14.162	90,2%
Calabria	50.122	33.963	67,8%
Sicilia	151.976	124.134	81,7%
Sardegna	36.475	34.382	94,3%
Italia	994.689	774.401	77,9%

Regione	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Apprendistato	Tirocinio	Altro	Totale
Piemonte		1	6	1		8
Lombardia	1	1		6		8
Veneto		6		5		11
Friuli V. G.				1		1
Liguria					1	1
Toscana				1		1
Umbria			1			1
Marche				1		1
Lazio	3			10	1	14
Abruzzo	1	3		1		5
Campania	2	1	2	1		6
Basilicata				4		4
Puglia		1	2	5		8
Calabria	3	10	2	1		16
Sicilia		3	3	3		9
Sardegna	5			2		7
Italia	15	26	16	42	2	101

Quadro normativo

Apprendistato

Il Capo V del decreto legislativo 81/2015 regola l'apprendistato. Nello specifico, l'articolo 41 fornisce le definizioni. Siamo davanti ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, in tre tipologie:

1. qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
2. professionalizzante;
3. alta formazione e ricerca.

L'apprendistato di primo e di terzo livello integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e di qualificazione professionale, inseriti nel relativo Repertorio nazionale (dlgs 13/2013).

Il successivo articolo 42 detta la disciplina generale.

Il contratto di apprendistato:

- è stipulato in forma scritta;
- contiene in forma sintetica il piano formativo individuale (definito sulla base di moduli e formulari stabiliti in contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali o, nei casi di apprendistato di primo e terzo livello, dall'istituzione formativa e l'impresa); al piano formativo individuale, per la quota a carico dell'istituzione formativa, si provvede nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente;
- ha durata minima non inferiore a sei mesi (possono fare eccezione i contratti di apprendistato in aziende che operano su cicli stagionali o quelli sottoscritti per l'acquisizione, oltre che del diploma di istruzione secondaria, di ulteriori competenze tecnico professionali, della durata non superiore a quattro anni);
- è ammessa la possibilità di recesso con preavviso (comma 4).

Al contratto si applicano le sanzioni previste dalla normativa sul licenziamento illegittimo; nel contratto di primo livello costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi.

Salvo quanto stabilito sopra, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa agli accordi collettivi o ai Ccnl, nel rispetto dei seguenti principi:

- a) divieto di retribuzione a cottimo;

- b) inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto al livello corrispondente per mansioni o funzioni; in alternativa, previsione di retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- c) presenza di un tutore o referente aziendale;
- d) possibilità di finanziare i percorsi formativi con i fondi paritetici interprofessionali e con accordi con le Regioni e le Province autonome;
- e) possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale;
- f) registrazione della formazione e della qualificazione nel libretto formativo;
- g) possibilità di prolungamento del periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni;
- h) possibilità di forme e modalità di conferma in servizio al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Sotto il profilo previdenziale ed assistenziale, gli apprendisti sono interessati dalle assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, contro le malattie, contro l'invalidità e la vecchiaia, sulla maternità, sugli assegni familiari e sull'assicurazione sociale per l'impiego (ASpl, rispetto alla quale, a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta da parte dei datori di lavoro una contribuzione pari all'1,31% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Il comma 3 indica i limiti numerici; il rapporto da rispettare nelle assunzioni dirette ed indirette è di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. I datori di lavoro che occupano meno di dieci unità non possono superare il 100%. Non è possibile assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro senza lavoratori qualificati o specializzati (o che ne abbia in numero inferiore a tre) può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Queste disposizioni non si applicano alle imprese artigiane.

Fermo restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di individuare limiti diversi, per i soli datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti, esclusi i recessi effettuati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. È comunque sempre ammessa l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante, pur senza rispetto della percentuale di confermati in servizio. Gli apprendisti assunti in violazione della presente norma sono sempre considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato.

L'articolo 43 riguarda l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica.

Tale tipologia è strutturata per coniugare formazione sul lavoro con l'istruzione e la formazione professionale, svolta dalle istituzioni nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione. È un contratto riservato ai giovani che hanno compiuto 15 anni e fino al compimento dei 25 anni, la cui durata è commisurata al conseguimento della qualifica o del diploma ed, in ogni caso, non superiore a tre o quattro anni.

Fermo restando quanto previsto per gli standard professionali e formativi, la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle Regioni e alle Province autonome. Mancando una specifica disciplina regionale, l'attivazione è rimessa al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

È ammessa la proroga del contratto fino ad un anno per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali, al fine di acquisire la certificazione di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo; la proroga è possibile anche nel caso in cui l'apprendista non abbia conseguito il titolo previsto.

Contratti di apprendistato della durata non superiore a quattro anni possono essere stipulati anche con i giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore per l'acquisizione di ulteriori competenze rispetto a quelle previste nel corso di studi, utili anche per conseguire il certificato di specializzazione tecnica superiore. Di conseguenza è abrogata la norma che prevedeva dei percorsi di alternanza scuola-lavoro (art. 8-bis, comma 2, del decreto legge 104/2013, facendo salvi, fino alla loro conclusione, i programmi già attivati). Possono altresì essere stipulati contratti di apprendistato della durata massima di due anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di primo livello sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa cui è iscritto lo studente, stabilendo il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro, secondo uno schema definito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'istruzione, sentita la Conferenza Stato-Regioni-Province autonome. Nello stesso decreto sono definiti i criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, i requisiti delle imprese, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolto in apprendistato e il numero di ore da effettuare in azienda. La formazione esterna si svolge nell'istituzione formativa; non può superare il 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e il 50% per il terzo e quarto anno e per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito

delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente. Per la formazione svolta nell'istituzione formativa, il datore di lavoro non è tenuto ad obblighi retributivi, mentre per quella a carico del datore di lavoro la retribuzione è pari al 10% di quella dovuta, salvo diversa previsione nei contratti collettivi.

Laddove le Regioni e le Province autonome hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di utilizzo del contratto di apprendistato, anche con riferimento al lavoro stagionale e a tempo determinato.

Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale o del diploma di istruzione secondaria superiore, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante; la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

L'articolo 44 disciplina, invece, l'apprendistato professionalizzante

I giovani di età compresa fra 18 (17 anni in caso di persona in possesso di qualifica professionale) e 29 anni possono essere assunti in tutti i settori produttivi pubblici o privati con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali. La qualificazione è determinata dalle parti sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai contratti collettivi. Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono la durata e la modalità di erogazione della formazione, la durata anche minima del periodo di apprendistato (non superiore a tre anni o cinque anni nell'artigianato). La formazione di tipo professionalizzante interna è integrata, sulla base delle risorse disponibili, dall'offerta formativa pubblica (interna o esterna all'azienda) finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio. La disciplina spetta alle Regioni e alle Province autonome che comunicano, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, le modalità di svolgimento anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività.

Regioni e associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.

Il comma 5 prevede la possibilità che la contrattazione collettiva individui specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato nei casi di attività stagionale.

L'articolo 45 riguarda l'apprendistato di alta formazione e ricerca, applicabile in tutti i settori di attività pubblici e privati; è finalizzato all'attività di ricerca, al conseguimento di titoli di studio

universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche; è riservato a giovani di età compresa fra 18 e 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria o di diploma professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca sulla base di uno schema definito con decreto ministeriale, con il quale si stabilisce l'entità e la modalità della formazione a carico del datore di lavoro, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascun studente, in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46. La formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale. Il datore di lavoro è esonerato da obblighi retributivi, mentre per quella interna è riconosciuta una retribuzione del 10%. Sono fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome, per i soli profili che attengono la formazione, sentite le parti sociali, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di ciò, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università e gli altri soggetti sopra elencati.

Ai sensi del successivo articolo 46, gli standard formativi sono stabiliti con decreto ministeriale; tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino è di competenza, ai sensi del dlgs 13/2013:

- a) del datore di lavoro nell'apprendistato di secondo livello per quanto riguarda la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale;
- b) dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di primo e terzo livello.

Al fine di armonizzare le qualifiche e le qualificazioni professionali, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito il Repertorio delle professioni sulla base dei contenuti della contrattazione collettiva e in linea con l'intesa Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010. A tal proposito è costituito un organismo tecnico cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, le associazioni datoriali, le organizzazioni sindacali e i rappresentanti della Conferenza permanente Stato-Regioni-Province autonome.

Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza ai sensi del dlgs 13/2013.

Infine, l'articolo 47 del decreto legislativo 81/2015 contiene alcune disposizioni finali. Nello specifico, si chiarisce che in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, tale da non permettere il raggiungimento degli obiettivi indicati agli articoli 43, 44 e 45, il datore di lavoro, se responsabile, è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Il personale ispettivo del Ministero adotta un provvedimento di disposizione, assegnando al datore di lavoro un tempo congruo per adempiere.

Il datore di lavoro in caso di violazione delle disposizioni sulla forma scritta, sulla predisposizione del piano formativo individuale (art. 42, comma 1), del divieto di lavoro a cottimo, sull'inquadramento e sulla presenza di tutore aziendale (art. 42, comma 5, lettere a, b e c) è sanzionato amministrativamente con un'ammenda da 100 a 600 euro, aumentata, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro. Alle contestazioni provvedono gli organi di vigilanza. L'autorità competente a ricevere il rapporto è la direzione territoriale del lavoro.

Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici.

Il comma 4 prevede la possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante per la qualificazione o riqualificazione, senza limiti di età, i lavoratori in mobilità o in trattamento di disoccupazione. Trovano applicazione le disposizioni sui licenziamenti individuali (legge 604/1966), il regime contributivo agevolato (art. 25, comma 9, legge 223/1991) e l'incentivo riconosciuto (art. 8, comma 4, legge 223/1991).

In mancanza di regolazione regionale o delle Province autonome o contrattuale, trovano applicazione le regolazioni vigenti; in assenza di offerta formativa, trovano applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.

L'applicazione nel settore pubblico, con riferimento agli articoli 44 e 45, è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri.

I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di apprendistato; sono esclusi i lavoratori in mobilità o in indennità di disoccupazione.

In caso di imprese con più sedi sul territorio nazionale, il datore di lavoro può fare riferimento all'offerta formativa ove ha sede legale; è possibile anche l'accentramento delle comunicazioni.

Restano ferme le competenze delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome.

Il comma 10 rimanda ad un successivo decreto legislativo ai sensi della legge 183/2014 per l'individuazione degli incentivi per i datori di lavoro che assumono lavoratori con apprendistato di primo e terzo livello.

L'articolo 32 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, prevede il riconoscimento di incentivi per le assunzioni, da effettuarsi fino al 31 dicembre 2016, con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; non si applica il contributo di licenziamento (art. 2, commi 31 e 32, legge 92/2012), mentre l'aliquota contributiva del 10% è ridotta al 5% ed è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro. Non trova applicazione l'articolo 7, comma 9, del dlgs 167/2011 (mantenimento per un anno dei benefici contributivi in materia di previdenza ed assistenza sociale). Per gli anni 2015 e il 2016, sono incrementate di 27 milioni di euro per anno le risorse previste dalla legge 144/1999 (art. 68, comma 4, lettera a) per l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e dei percorsi formativi rivolti all'alternanza scuola lavoro. La sperimentazione è finalizzata a elaborare modelli per l'occupazione dei giovani. Il comma 4 abroga la destinazione prioritaria delle risorse della legge 183/2011 (art. 22, comma 2) al contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Il comma 5 è connesso all'articolo 29 (riordino degli incentivi), mentre il comma 6 elenca le coperture degli oneri connessi al presente articolo. Il Ministero dell'economia e il Ministero del lavoro provvedono al monitoraggio degli effetti delle norme contenute nel presente articolo; è possibile la rideterminazione dei benefici riconosciuti. Il comma 8 riguarda gli allievi iscritti ai corsi ordinamentali di istruzione e formazione professionale curati dalle istituzioni formative e dagli istituti scolastici paritari; per essi, negli anni 2016 e 2017, è dovuto un premio speciale unitario, stabilito con decreto ministeriale, per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. L'onere è quantificato in cinque milioni di euro per ciascun anno.

Tirocini

In materia di tirocini, è intervenuta la legge 28 giugno 2012, n. 92.

Nello specifico, il comma 34 dell'articolo 1 ha previsto la definizione di linee guida in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, con l'obiettivo di approdare ad una revisione della disciplina dei tirocini formativi, anche per valorizzazione altre forme contrattuali a contenuto formativo, di mettere in campo strumenti volti a prevenire e contrastare un uso distorto dell'istituto, di individuare gli elementi

qualificanti del tirocinio e di riconoscere una congrua indennità, anche in forma forfetaria, in relazione alla prestazione svolta. Il successivo comma 35 chiarisce che, in ogni caso, mancata corresponsione dell'indennità al trasgressore è comminata una sanzione amministrativa proporzionata alla gravità dell'illecito commesso, da un minimo di 1.000 a un massimo di 6.000 euro.

Il 24 gennaio del 2013, le linee guida alle quali fa riferimento il comma 34 dell'articolo 1 della legge 92/2012 sono state adottate dalla Conferenza unificata. Fra le altre cose, le linee guida fissano l'indennità minima riconosciuta ai tirocinanti in 300 euro lordi mensili, eventualmente incrementabili dalle regioni e dalle province autonome.

Le linee guida trovano applicazione soltanto per alcune tipologie di tirocini, quelli cosiddetti extracurricolari (tirocini formativi e di orientamento post-scuola della durata massima di sei mesi; tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro della durata non superiore a dodici mesi; tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento di persone con disabilità o svantaggiate, compresi i richiedenti asilo della durata massima di dodici mesi per tutti, tranne che per le persone con disabilità, i cui tirocini possono durare fino a ventiquattro mesi), mentre non si applicano in altre (tirocini curriculari promossi da università o scuole, non soggetti a comunicazioni obbligatorie; tirocini per la pratica professionale e l'accesso alle professioni ordinistiche; tirocini transnazionali).