

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2902

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GRIBAUDO, UNGARO, BARZOTTI, EPIFANI, SERRACCHIANI, BOLDRINI, BONOMO, BRUNO BOSSIO, CASA, CIAMPI, DE FILIPPO, DE LUCA, FIANO, FRAGOMELI, INCERTI, INVIDIA, LACARRA, LATTANZIO, MAGI, NOJA, ORFINI, PELLICANI, PEZZOPANE, PINI, QUARTAPELLE PROCOPIO, RACITI, RIZZO NERVO, ROTTA, SCHIRÒ, ZAN

Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e altre disposizioni concernenti la disciplina del contratto di apprendistato

Presentata il 22 febbraio 2021

ONOREVOLI COLLEGHI! — La crisi sanitaria ed economica legata alla pandemia da COVID-19 si è abbattuta su un mercato del lavoro già fortemente caratterizzato da preoccupanti livelli di precarietà e disoccupazione giovanile. Mentre il sistema formativo è riuscito, tra mille difficoltà, a continuare la sua missione attraverso la didattica a distanza, purtroppo la disoccupazione giovanile ha registrato un drammatico incremento: il numero di giovani di età compresa tra 15 e 29 anni che non studiano e non lavorano è arrivato, nel secondo trimestre 2020, a 2,2 milioni, pari a circa il 24 per cento del totale dei giovani in questa fascia di età (dati dell'Istituto nazionale di

statistica). Si tratta di dati allarmanti, che impongono di intervenire in modo sempre più deciso per potenziare le politiche attive del lavoro, in particolare attraverso gli strumenti che possano garantire sia la formazione professionale sia l'occupazione giovanile.

Ad oggi, le modalità di inserimento nel mondo del lavoro dei giovani che rappresentano l'anello di congiunzione tra formazione e lavoro sono principalmente il tirocinio e l'apprendistato. Nonostante quest'ultimo sia un caposaldo dell'ordinamento e del mercato del lavoro italiano, nell'ultimo decennio esso è stato messo in ombra dal crescente ricorso al tirocinio extracurricolo-

lare. La natura dell'apprendistato è quella di un vero contratto di lavoro e formazione, mentre il tirocinio è un patto formativo di breve durata finalizzato esclusivamente all'acquisizione di competenze. La normativa vigente non considera il tirocinio come rapporto di lavoro e l'accordo 25 maggio 2017, n. 86/CSR, sul documento recante « Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento », ai sensi dell'articolo 1, commi da 34 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92, raggiunto in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, vieta esplicitamente l'utilizzo di tale strumento per mansioni da lavoro dipendente. Ciononostante, l'utilizzo dei tirocini è quasi raddoppiato a partire dal 2014, arrivando, nel 2019, a un totale di circa 350.000 nuovi tirocini attivati; il tirocinio si è trasformato sempre più in un passaggio quasi obbligato durante i primi anni di lavoro, che non prevedono, pertanto, tutele, ferie, malattia, contributi e accesso agli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria.

Le difficoltà associate a questa condizione di precariato sono diventate ancora più evidenti durante la pandemia: i tirocinanti sono stati i primi a essere « lasciati a casa » e, di conseguenza, a perdere la loro unica fonte di reddito, senza poter beneficiare né del blocco dei licenziamenti, né dei vari *bonus* e sussidi di emergenza erogati dal Governo e questo proprio perché formalmente non risultano lavoratori, nonostante di fatto lo siano. Il crescente ricorso a questa tipologia di impiego, quindi, costringe sempre più giovani a essere privati, negli anni fondativi della loro carriera lavorativa, delle reti di protezione tradizionali, restando così vincolati alle loro famiglie – sulle quali si riversano ulteriori spese e responsabilità – e non essendo in grado di progettare un futuro pienamente indipendente come cittadini.

L'apprendistato, invece, nonostante sia stato disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevedendo l'introduzione di importanti novità in materia di sistema duale di formazione e lavoro, nonché incentivato economicamente, non ha subito sostanziali variazioni numeriche negli ultimi anni, con un numero di rapporti attivati

relativamente costante. Questo contratto di lavoro a tempo potenzialmente indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani si articola nelle seguenti tipologie: *a)* apprendistato per la qualifica e il diploma professionale; *b)* apprendistato professionalizzante; *c)* apprendistato di alta formazione e ricerca. Tra queste tipologie, quella più ampiamente diffusa e che più soffre la concorrenza del tirocinio, è l'apprendistato professionalizzante, che rappresenta circa il 95 per cento degli apprendistati attivati ogni anno. Tale contratto contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale sulla base dei moduli e dei formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'articolo 2, comma 1, lettera *h)*, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il contratto di apprendistato ha un costo del lavoro maggiore rispetto al tirocinio; inoltre, l'attivazione di un apprendistato professionalizzante comporta spesso un onere burocratico molto alto, anche a causa della materia concorrente tra Stato e regioni. Perciò, oltre a misure mirate al contenimento dell'abuso del tirocinio, è necessario intervenire sull'apprendistato in maniera tale che esso diventi più agile e conveniente per i datori di lavoro. Dialogando con imprenditori e con associazioni datoriali, emerge la necessità di una maggiore semplicità di attivazione e di una riduzione dei passaggi burocratici necessari per la stipulazione del contratto e del piano formativo. Parallelamente, è opportuno operare ai fini di una migliore gestione degli obblighi contrattuali lungo tutto il percorso del rapporto di lavoro, garantendo semplicità d'uso e trasparenza. Inoltre, per rendere l'apprendistato adeguatamente competitivo con il tirocinio ma per garantire, al contempo, le tutele del lavoro dipendente, è utile prevedere una maggiore flessibilità in ingresso senza il vincolo di lunga scadenza del contratto, che spesso appare come una rigidità determinante nella scelta di non attivare un apprendistato.

Questo strumento, inoltre, deve rispondere alla situazione di grave precarietà e al sentimento di insoddisfazione ormai generalizzati nella popolazione giovanile, che cerca un impiego stabile e si scontra troppo spesso

con offerte di lavoro precarie e senza prospettiva di un'adeguata retribuzione. Le giovani generazioni, non potendo programmare il proprio futuro, subiscono gli effetti non solo economici ma anche psicologici e familiari dell'instabilità lavorativa e chiedono che non si sacrifichi ulteriormente la stabilità in nome della flessibilità. L'apprendistato è apprezzato come forma di inserimento lavorativo da quei giovani che hanno l'opportunità di svolgerne uno e bisogna garantire che una riforma di questo strumento ne preservi la natura finalizzata all'assunzione. È quindi necessario incentivare ulteriormente questo tipo di rapporto in modo da indurre i datori di lavoro a prediligere l'apprendistato rispetto ad altre forme; al tempo stesso, è necessario garantire ai giovani che questi incentivi non vengano pagati con maggiore precarietà.

La presente proposta di legge, quindi, opera nella direzione di snellire e di ammodernare l'apprendistato, incentivandolo in maniera costruttiva: affinché il datore di lavoro abbia la possibilità di inserire facilmente e in maniera corretta i lavoratori nel proprio organico, ma sia al tempo stesso disincentivato a sfruttare una turnazione di giovani lavoratori a basso costo. Per fare ciò si propone l'inserimento di finestre di uscita anticipata, tra l'attivazione e la scadenza del contratto, nelle quali l'impresa possa scegliere di terminare il contratto. Tuttavia, per stimolare l'impegno delle imprese a formare e a mantenere attivo il contratto, si collegano le finestre a una decontribuzione crescente: quanto più lunga è la durata del contratto, tanto maggiore è lo sgravio contributivo di cui beneficia il datore di lavoro. Appare opportuno, anche a fronte degli sforzi di digitalizzazione promossi dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, disporre la realizzazione di una piattaforma presso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro per la gestione dei contratti, gestita in accordo con le agenzie regionali per il lavoro, che consenta un'attivazione efficace e rappresenti il principale luogo dove adempiere agli obblighi amministrativi di vario livello. Tale piattaforma potrà servire anche per altri scopi

importanti: la rendicontazione della formazione, la valutazione dei moduli di apprendimento, il *whistleblowing* (la segnalazione interna degli illeciti) e un *database* di trasparenza sulle statistiche di stabilizzazione dei contratti da parte dei datori di lavoro. Si propone, inoltre, di rimodulare la retribuzione, riducendola in ingresso ma rendendola crescente durante il percorso formativo, per incentivare ulteriormente l'attivazione di nuovi contratti; vengono parallelamente rafforzate le clausole di stabilizzazione, oggi già presenti in alcuni contratti collettivi nazionali del lavoro, per fare in modo che solo i datori di lavoro che trasformano una determinata quota di contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato possano avere accesso continuato a questo strumento.

La presente proposta di legge, dunque, avvalendosi dello studio, dell'approfondimento e dell'elaborazione politica di lavoratori precari e di tirocinanti, riuniti in associazioni sindacali e politiche, si prefigge di favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e di contrastare la precarietà delle giovani generazioni attraverso la riforma dello strumento dell'apprendistato.

La presente proposta di legge è composta da sei articoli.

All'articolo 1 si disciplina il recesso anticipato dal contratto di apprendistato e si modifica l'inquadramento iniziale degli apprendisti. All'articolo 2 si istituisce la piattaforma dell'apprendistato. All'articolo 3 si modificano le clausole di stabilizzazione. All'articolo 4 si prevede che le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano promuovano la formazione degli apprendisti mediante la stipulazione di accordi con università e altri istituti di istruzione e formazione. All'articolo 5 si prevede uno sgravio contributivo per i contratti di apprendistato, commisurato alla durata del periodo di apprendistato. All'articolo 6 si prevede la copertura finanziaria degli oneri per la realizzazione e la gestione della piattaforma dell'apprendistato istituita ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 2 e dello sgravio contributivo stabilito dall'articolo 5.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Durata e inquadramento del contratto di apprendistato)

1. All'articolo 42 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 4 è sostituito dal seguente:

« 4. Le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, al termine di un terzo del periodo di apprendistato, di due terzi del periodo di apprendistato o al termine del periodo di apprendistato, con preavviso decorrente dai medesimi termini. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti recede al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato »;

b) al comma 5, la lettera b) è sostituita dalla seguente:

« b) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di 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; ».

Art. 2.

(Piattaforma dell'apprendistato)

1. Dopo il comma 5 dell'articolo 42 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81,

come modificato dall'articolo 1 della presente legge, è inserito il seguente:

« 5-bis. 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 di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, mediante un'apposita piattaforma informatica, realizzata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e gestita dalla stessa ANPAL in accordo con le agenzie regionali per il lavoro, di seguito denominata "piattaforma dell'apprendistato". La piattaforma dell'apprendistato prevede:

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 di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 5 gennaio 2021, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 13 del 18 gennaio 2021 ».

Art. 3.

(Clausole di stabilizzazione)

1. Al comma 8 dell'articolo 42 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, le parole: « cinquanta dipendenti » sono sostituite dalle seguenti: « quindici dipendenti » e le parole « 20 per cento » sono sostituite dalle seguenti: « 33 per cento ».

Art. 4.

(Formazione degli apprendisti)

1. Dopo il primo periodo del comma 3 dell'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, è inserito il seguente: « A tale fine, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano promuovono anche accordi con le università, con gli istituti di alta formazione musicale e coreutica e con gli istituti tecnici superiori per la fruizione dei corsi da loro erogati da parte degli apprendisti ».

Art. 5.

(Sgravio contributivo)

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile, in via sperimentale per gli anni 2021, 2022 e 2023, per i contratti di apprendistato stipulati nei medesimi anni è riconosciuto ai datori di lavoro uno sgravio contributivo del 100 per cento con riferimento alla contribuzione dovuta ai sensi dell'articolo 1, comma 773, quinto periodo, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto, fermo restando il livello di aliquota del 10 per cento per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al terzo.

2. Lo sgravio di cui al comma 1, commisurato ai contributi maturati, è restituito:

a) nella misura dell'80 per cento se le parti recedono dal contratto al termine di un terzo del periodo di apprendistato;

b) nella misura del 60 per cento se le parti recedono dal contratto al termine di due terzi del periodo di apprendistato;

c) nella misura del 40 per cento se le parti recedono dal contratto al termine del periodo di apprendistato.

Art. 6.

(Disposizioni finanziarie)

1. Ai fini della realizzazione e della gestione della piattaforma dell'apprendistato di cui al comma 5-*bis* dell'articolo 42 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dall'articolo 2 della presente legge, a decorrere dall'anno 2021, all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro è attribuito un contributo di 500.000 euro annui, al quale si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

2. Agli oneri derivanti dall'attuazione dell'articolo 5, valutati in 200 milioni di euro per l'anno 2021, in 200 milioni di euro per l'anno 2022 e in 200 milioni di euro per l'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2021-2023, nell'ambito del programma « Fondi di riserva e speciali » della missione « Fondi da ripartire » dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2021, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.



18PDL0132040