



CONFINDUSTRIA

PdL Gribaudo e altri

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

(A.C. n. 2902)

Audizione Parlamentare

4 maggio 2022

Audizione sulla Proposta di legge Gribaudo e altri: “Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e altre disposizioni concernenti la disciplina del contratto di apprendistato” (A.C. n. 2902)

Nel ringraziare la Commissione Lavoro per l’invito ad esporre le valutazioni di Confindustria sull’A.C. n. 2902, esprimiamo la condivisione dell’assunto di fondo, esposto nella relazione illustrativa, che il contratto di apprendistato, nelle sue tre articolazioni, va senz’altro valorizzato come forma di ingresso prioritaria nel mercato del lavoro per i giovani.

E ciò proprio perché è caratterizzato da una virtuosa complementarietà tra lavoro e formazione, al punto che quest’ultima viene considerata parte della controprestazione dovuta dal datore al lavoratore, a fronte della sua prestazione.

La relazione illustrativa evidenzia, però, un utilizzo limitato dell’apprendistato da parte delle imprese e imputa questo dato ad un eccessivo peso burocratico delle procedure per avviarlo e gestirlo, onere che sarebbe “aggravato” dalla circostanza che, dovendosi erogare anche della formazione, si tratta di materia concorrente tra Stato e Regioni.

Sul punto occorre effettuare, a nostro avviso, varie precisazioni.

In primo luogo, va ricordato, come si accennava poc’anzi, che non esiste una sola forma di apprendistato ma ve ne sono tre e che quella assolutamente più utilizzata (al 95% delle assunzioni avviate in apprendistato ogni anno, come ricorda la relazione illustrativa) è l’apprendistato professionalizzante.

Ebbene gli “oneri burocratici”, nel caso del professionalizzante, non ci risulta costituiscano alcun vero ostacolo all’utilizzo di questa tipologia contrattuale, che trova la sua fonte di disciplina primaria nella contrattazione collettiva. Questo è, probabilmente, il motivo fondamentale per cui è il più largamente utilizzato.

Ciò non significa che non si possano apportare migliorie normative anche a questa tipologia contrattuale ma, almeno dal lato delle imprese, non si avverte affatto la necessità di particolari modifiche, in punto di “gestione burocratica”, anche tenendo conto del ruolo “non primario” attribuito dalla legge alle regioni nel professionalizzante.

Ciò anche perché una norma di estremo buon senso, contenuta nell’attuale disciplina dell’apprendistato professionalizzante, consente alle imprese di tener luogo alla parte di formazione che dovrebbe essere a carico dell’offerta formativa pubblica (ossia delle regioni): ciò, naturalmente, laddove l’offerta formativa pubblica “*non sia immediatamente operativa*” (cfr. art. 47, comma 5, del d. lgs. n. 81/2015).

Ne deriva che, se il motivo per introdurre modifiche alla disciplina vigente dell’apprendistato professionalizzante è, come affermato nella relazione illustrativa, “*l’onere burocratico molto alto*” che caratterizzerebbe la gestione di questa tipologia contrattuale, possiamo dire, a

ragion veduta, in qualità di rappresentanti della più grande associazione delle imprese industriali e dei servizi avanzati, che questa affermazione non ci risulta avere riscontro nella realtà.

Di qui la conclusione che, se questa tipologia contrattuale incontra già il favore delle imprese, le modifiche proposte nell'A.C. n. 2902 non solo non sembrano utili ma, per di più, per le ragioni che esporremo più avanti, potrebbero addirittura ottenere un effetto di scoraggiamento nel proseguire l'utilizzo dell'apprendistato professionalizzante.

A nostro avviso, il motivo principale per cui, negli ultimi anni, il professionalizzante è stato utilizzato in modo relativo sta, semmai, nel fatto (a parte quanto successo negli ultimi due anni a causa della pandemia) che vi sono stati, dopo le positive modifiche normative apportate dal d. lgs. n. 81 del 2015, una serie di interventi legislativi che riservavano "genericamente" incentivi alle assunzioni dei giovani, a prescindere dal tipo di contratto utilizzato, la qual cosa ha finito per relegare l'apprendistato professionalizzante in una situazione "subalterna", rendendone meno conveniente l'utilizzo per le imprese: ossia si è verificato quel fenomeno che, dal punto di vista "mediatico" è stato definito la "cannibalizzazione" dell'apprendistato professionalizzante a favore della concessione di incentivi "a pioggia" in caso di assunzione di giovani.

Tutt'altro discorso si deve, invece, fare con riguardo al c.d. "apprendistato duale", ossia quello disciplinato agli artt. 43 e 45 del d. lgs. n. 81/2015, che sono le tipologie di apprendistato che consentono di conseguire, al termine del contratto, un titolo di studio formalmente riconosciuto e dove il ruolo affidato alle regioni è senz'altro diverso e più ampio rispetto a quello loro attribuito nel caso del professionalizzante.

Gli interventi normativi per migliorare queste tipologie di apprendistato potrebbero essere molteplici e, in calce al testo di questa audizione, viene allegato un documento di proposte "operative", elaborato da un gruppo di lavoro ad hoc costituito in Confindustria, proprio con l'obiettivo di "snellire" e facilitare, specie per le medie e piccole imprese, il ricorso a questa tipologia di contratti, particolarmente importanti nell'ottica della qualificazione della manodopera giovanile. Le proposte attengono specificamente all'apprendistato duale c.d. "del primo tipo", ossia quello disciplinato dall'art. 43 del d. lgs. n. 81/2015. Ma molti spunti ivi contenuti ben possono adottati anche per l'apprendistato duale di cui all'art. 45 del d. lgs. n. 81/2015 ma anche per il professionalizzante.

Le proposte formulate in questo documento non trovano, però, riscontro nelle disposizioni contenute nell'A.C. n. 2902 se non in modo assolutamente parziale e, comunque, con modalità tali da non risultare condivisibili.

Si fa riferimento, in modo particolare, a quelle che la relazione illustrativa definisce le "finestre di uscita anticipata" dal contratto di apprendistato.

Se, infatti, il disposto dell'art. 1, comma 1, lett. a) dell' A.C. n. 2902 (che vorrebbe introdurre queste "finestre di uscita") può apparire, in prima battuta, condivisibile, quando poi si esamina il disposto dell'art. 5 comma 2, lett. da a) a c), la condivisione viene certamente meno, perché le percentuali di restituzione dello sgravio (che più correttamente andrebbe definito "sottocontribuzione") nel caso di recesso anticipato, sono così elevate da assumere, in concreto, una natura sostanzialmente "sanzionatoria".

Ed infatti, fissare addirittura all'80 % la restituzione dello "sgravio" nel caso di recesso al termine del primo terzo del periodo di apprendistato concordato, significa soltanto scoraggiare le imprese dall'assumere apprendisti, così come fissare al 40% tale misura in caso di recesso addirittura al termine del periodo di apprendistato appare, francamente, una misura del tutto iniqua e, comunque, certamente tale da non indurre le imprese ad assumere i giovani con il contratto di apprendistato.

Allo stesso modo è del tutto evidente che il contenuto dell'art. 3, che aggrava pesantemente la clausola di stabilizzazione degli apprendisti in capo alle imprese, sia sotto il profilo della percentuale di stabilizzazione sia sotto il profilo della platea di imprese interessate, non può che avere un effetto di scoraggiamento delle medesime dall'avviare un rapporto di apprendistato.

Dunque, se l'intento della proposta di legge in esame era quello di promuovere e incentivare l'apprendistato, come rappresentanti delle imprese non possiamo concludere se non nel senso che tali disposizioni, ove approvate, avrebbero senz'altro l'effetto opposto.

Del resto, è la stessa relazione illustrativa che afferma apertamente che la proposta in esame è stata il frutto "*dello studio, dell'approfondimento e dell'elaborazione politica di lavoratori precari e tirocinanti*", prescindendo accuratamente dall'esperire un confronto con le imprese che, fino a prova contraria, sono quelle che decidono se possono procedere o meno a nuove assunzioni, anche in apprendistato

E le disposizioni fin qui esaminate non fanno che confermare che questo progetto di legge potrà, forse, incontrare il favore di "precari e tirocinanti" ma non certamente delle imprese.

Ma v'è di più.

L'impostazione "dirigista" che connota la proposta di legge in esame trova il suo punto più elevato nel disposto dell'art. 2, con il quale si vorrebbe introdurre una "piattaforma dell'apprendistato".

L'introduzione di questa piattaforma realizza, questa sì, un vero e proprio appesantimento burocratico per le imprese, considerando che la gran parte delle finalità che si vorrebbero raggiungere (accreditamento degli enti formativi, verifiche sul completamento del piano formativo, certificazione delle competenze) sono già regolate o dalle legislazioni regionali o,

nel caso dell'apprendistato professionalizzante, dalle normative del contratto collettivo applicato in azienda e che la sezione "trasparenza", di cui alla lettera e), sembra, obiettivamente, più uno strumento "ispettivo" che altro: e che questa sia la vera *ratio* ispiratrice della norma che vuole introdurre la piattaforma di cui trattasi lo si comprende anche dal contenuto della lettera d) dell'art. 2 che vorrebbe istituire "*una sezione dedicata alle segnalazione delle violazioni dei termini contrattuali*" come se non fossero sufficienti gli ordinari canali a disposizione dei lavoratori per effettuare segnalazioni all'Ispettorato del lavoro e come se le violazioni della normativa sull'apprendistato dovessero avere un percorso "privilegiato" rispetto a tutte le altre violazioni, magari ben più gravi, in materia di lavoro.

Ne deriva che non possiamo che esprimere la nostra contrarietà all'istituzione di una simile piattaforma laddove gli sforzi del decisore politico e dell'Amministrazione, per realizzare forme di digitalizzazione veramente utili in tema di lavoro, dovrebbero concentrarsi sulla realizzazione di una piattaforma, se non unica almeno "unitaria", tra Regioni (centri per l'impiego), Anpal (Ministero del lavoro) e INPS per l'attuazione delle politiche attive, dando effettività al "principio di condizionalità" che impone "l'attivazione" di chiunque fruisca di qualsiasi tipo di sostegno al reddito finanziato dallo Stato come condizione per la prosecuzione della fruizione stessa.

All: proposte del gruppo di lavoro ad hoc costituito in Confindustria per migliorare la disciplina dell'apprendistato duale del "primo tipo".