

# IL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

■ **Dalle botteghe del Novecento al moderno contratto formativo:  
l'evoluzione dell'apprendistato nella legislazione italiana**

DI ARMANDO PROIA CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

Il Regio Decreto Legge del 21 settembre 1938, n. 1906, convertito nella Legge del 2 giugno 1939, n. 739, ha contemplato per la prima volta la figura dell'apprendista, individuandolo in *“chiunque è occupato in un'azienda industriale o commerciale con lo scopo di acquistare la capacità necessaria per divenire lavoratore qualificato mediante addestramento pratico e la frequenza, ove siano istituiti, dei corsi per la formazione professionale”*.

La Costituzione della Repubblica, successivamente, ha affrontato l'argomento della formazione professionale in tre punti, ovvero:

- nell'art. 35, secondo comma, con le parole *“La Repubblica (omissis) cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori”*;
- nell'art. 38, terzo comma, con le parole *“Gli inabili e i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale”*;
- nell'art. 117 del titolo V (Regioni, province, comuni) facendo seguire, all'elenco delle materie per le quali lo Stato ha la legislazione esclusiva, senza comprendere nelle stesse la formazione professionale, le parole *“Spetta alle Regioni la potestà legislativa in riferimento ad ogni materia non espressamente riservata alla legislazione dello Stato”*.

La prima norma in materia di formazione professionale emanata dopo la costituzione della Repubblica Italiana risulta essere il Decreto del Capo Provisorio dello Stato del 7 novembre 1947, n. 1264, intitolato *“Norme per l'istituzione e il coordinamento dei corsi per la qualificazione professionale dei lavoratori disoccupati”*

Successivamente la Legge n. 456 del 1951 estese ai giovani in generale, quindi non solo ai lavoratori adulti, disoccupati o meno, i destinatari di corsi di addestramento professionale sovvenzionati.

Vennero quindi promossi dal Ministero del Lavoro, anche tramite incentivi finanziari, i *Centri di Addestramento Professionale (CAP)*. Tali Centri organizzarono corsi meridiani, antimeridiani e serali che videro una partecipazione notevole sia da parte di adulti già occupati che da parte di giovani aspiranti lavoratori.

La Legge n. 25 del 19 gennaio 1955 ha successivamente previsto la qualifica di apprendista precisando:

- all'art. 1 la costituzione di un apposito Comitato presso la Commissione centrale per l'avviamento al lavoro e l'assistenza ai disoccupati di cui all'articolo 1 della Legge 29 aprile 1949, n. 264;
- all'art. 2 che *“l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima;*
- all'articolo 3 il ruolo dell'Ufficio di Collocamento, sia per l'iscrizione dell'aspirante apprendista che per il rilascio alle aziende dell'autorizzazione all'assunzione, nominativa per le aziende con un numero di dipendenti non superiore a dieci e nel limite del 25% per le aziende di dimensioni maggiori; ➤

- all'articolo 4 l'obbligo della verifica delle condizioni fisiche compatibili con il lavoro da svolgere tramite una visita sanitaria;
- all'articolo 5 la possibilità di un esame psicofisiologico gratuito presso il Centro di orientamento professionale, laddove esistente, per verificare le attitudini del giovane alle mansioni previste per l'apprendistato, comunque non vincolante in caso di esito negativo;
- all'articolo 6 che *“possono essere assunti come apprendisti giovani di età non inferiore ai 14 anni e non superiore ai 20 salvo la limitazione di età, i divieti e le limitazioni di occupazione previsti dalla legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli;”*
- all'articolo 7 che *“l'apprendistato non può avere una durata superiore a quella che sarà stabilita per categorie professionali dai contratti collettivi di lavoro. Comunque la durata dell'apprendistato non potrà superare i 5 anni;”*
- all'articolo 8 che *“i periodi di servizio prestato in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività.”*

Seguivano altri articoli che stabilivano altri obblighi, tra i quali:

- la possibilità di un periodo di prova, non superiore comunque a due mesi (articolo 9);
- i limiti all'orario di lavoro, ovvero 8 ore giornaliere e 44 ore settimanali, considerando tra le stesse e quindi retribuite le ore dedicate all'insegnamento complementare (articolo 10);
- le modalità relative all'insegnamento da impartire all'apprendista, l'obbligo di osservare le norme dettate dal contratto collettivo di lavoro, di concedere la fruizione delle ferie previste annualmente, di concedere permessi retribuiti per la frequenza ai corsi di insegnamento complementare e per l'eventuale preparazione ad esami per il conseguimento dei titoli di studio, escludendo comunque lavori di manovalanza (articolo 11);
- il comportamento al quale doveva attenersi l'apprendista durante il rapporto di lavoro

- (articolo 12);
- la retribuzione dovuta all'apprendista, comunque non legata a criteri di produttività (articolo 13);
- la durata minima delle ferie annuali (articolo 14);
- la compatibilità del rapporto di apprendistato con l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori (articolo 15);
- le norme relative alla formazione professionale dell'apprendista (articoli 16 e 17);
- le norme relative alle prove di idoneità alla qualifica prevista (articolo 18);
- il passaggio automatico alla qualifica prevista al termine del periodo di apprendistato in caso di mancata disdetta del rapporto (articolo 19);
- le norme relative alla previdenza e assistenza dell'apprendista (articoli 20, 21 e 22);
- le sanzioni previste in caso di inosservanza delle regole citate nella legge stessa (articoli 23 e 24);
- le regole particolari relativamente all'apprendistato nelle aziende artigiane (articoli da 25 a 29);
- l'emissione di un regolamento per l'applicazione della legge e le contravvenzioni in caso di inosservanza (articolo 30);
- l'applicazione della normativa in oggetto anche agli apprendisti già occupati e, al contrario, l'autorizzazione alla sua inosservanza per le imprese che già applicavano una disciplina dell'apprendistato più favorevole al lavoratore (articolo 31);
- la possibilità da parte del Ministro del lavoro di determinare con decreto una contribuzione straordinaria a carico del Fondo per l'addestramento professionale (articolo 32);
- l'abrogazione del R.D.L. 21 settembre 1938, n. 1906, convertito nella Legge 2 giugno 1939, n. 739 e ogni altra disposizione in contrasto o incompatibile con le suddette regole (articolo 33).

La Legge 8 luglio 1956, n. 706 ha poi apportato modifiche alla Legge 19 gennaio 1955, n. ►

25, prevedendo:

- la compatibilità dell'apprendistato con l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori e il riconoscimento degli assegni all'apprendista stesso, se da considerarsi capofamiglia (articolo 1);
- l'erogazione degli assegni solo a seguito di autorizzazione da parte dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, che deve dare comunicazione del suddetto riconoscimento all'Ufficio provinciale del lavoro, a sua volta tenuto a tenere al riguardo un apposito elenco, distinto per Comuni (articolo 2);
- l'estensione ai lavoratori con qualifica di apprendista, nonché ai suoi familiari se ricopra il ruolo di capofamiglia, del diritto all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché a buona parte delle altre forme di assistenza previste dalla legge 11 gennaio 1943, n. 138 e successive modificazioni ed integrazioni (articolo 3);
- l'entità dei contributi dovuti per le assicurazioni sociali, da versare tramite marche assicurative di diverso valore, comunque interamente a carico del datore di lavoro (articolo 4);
- la non computabilità degli apprendisti, per tutto il periodo di apprendistato, nel novero dei dipendenti in relazione a norme facenti riferimento al riguardo (articolo 5).

Il Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, anche noto come "*Riforma Biagi*", ha ulteriormente modificato l'istituto dell'apprendistato, definendolo come contratto a tempo indeterminato per i giovani, garantendo loro sia la formazione che l'occupazione.

Il decreto ha previsto tre tipologie principali di apprendistato, ovvero:

1. l'apprendistato per giovani dai 15 ai 18 anni, con alternanza scuola-lavoro al fine di conseguire una qualifica professionale;
2. l'apprendistato professionalizzante o di mestiere: per giovani di età tra 18 anni (o 17 con qualifica) e 29 anni, finalizzato al conse-

guimento di una qualifica professionale attraverso una formazione sia interna che esterna;

3. l'apprendistato di alta formazione e ricerca: per l'acquisizione di un diploma universitario, dottorati o percorsi di alta formazione.

Il Decreto legislativo ha precisato al riguardo:

- gli obblighi formativi, con la possibilità di svolgere 120 ore di formazione annua all'interno o all'esterno dell'impresa.

- la natura giuridica, confermandolo come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, destinato a giovani tra 15 e 29 anni;
- l'integrazione con la cosiddetta Riforma Moratti (Legge n. 53/2003), che prevedeva il diritto-dovere all'istruzione e formazione.

Successivamente il Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, noto come "Testo Unico dell'apprendistato" ha apportato ulteriori modifiche alla normativa, definendo il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, anche se con la possibilità di rescindere dal rapporto di lavoro al termine del periodo destinato alla formazione che peraltro, come successivamente previsto dall'art. 42, comma 5, lett. g), D.lgs. n. 81/2015, può essere prolungato in caso di malattia, infortunio o di altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, nel rispetto di quanto previsto al riguardo dai contratti collettivi.

Dall'anno 2021 è inoltre operativo il Fondo Sociale Europeo, istituito per sostenere fino all'anno 2027, finanziando integralmente o in parte tramite l'intermediazione delle Regioni, le iniziative formative legate all'apprendistato. Sono anche previsti a tale scopo fondi interprofessionali, quali ad esempio Fondoprofessioni, Fondartigianato e Fondimpresa.

Negli anni la normativa ha comunque previsto, per il rapporto di apprendistato presso aziende private e in relazione ai contributi per l'I.V.S., una aliquota ridotta nelle misure seguenti, riportate nella circolare Inps n. 214 del 5 dicembre 2001: ➤

PERIODO		ALIQUOTA TOTALE <sup>(1)</sup>	DATORE DI LAVORO	LAVORATORE
DAL	AL			
1 maggio 1939	31 marzo 1943	9,04	4,52	4,52
1 aprile 1943	30 novembre 1945	12,02	8,01	4,01
1 dicembre 1945	30 aprile 1946	19,52	13,01	6,51
1 maggio 1946	31 dicembre 1946	19,52	13,01	6,51
1 gennaio 1947	30 aprile 1947	17,57	11,71	5,86
1 maggio 1947	31 agosto 1947	18,87	12,58	6,29
1 settembre 1947	31 luglio 1948	30,87	20,58	10,29
1 agosto 1948	31 dicembre 1950	20,02	13,35	6,67
1 gennaio 1951	30 aprile 1952	21,52	14,35	7,17
1 maggio 1952	31 dicembre 1952	9,18	6,18	3,00
1 gennaio 1953	31 agosto 1955	9,18	6,18	3,00
1 settembre 1955	31 dicembre 1957	9,38	6,33	3,05
1 gennaio 1958	31 marzo 1958	11,78	7,93	3,85
1 aprile 1958	31 dicembre 1959	11,76	7,91	3,85
1 gennaio 1960	31 dicembre 1961	15,91	10,66	5,25
1 gennaio 1962	30 giugno 1962	17,41	11,66	5,75
1 luglio 1962	31 luglio 1962	21,16	14,16	7,00
1 agosto 1962	30 settembre 1962	21,16	14,16	7,00
1 ottobre 1962	30 giugno 1963	21,13	14,13	7,00
1 luglio 1963	31 dicembre 1963	22,93	15,33	7,60
1 gennaio 1964	31 agosto 1964	19,13	12,78	6,35
1 settembre 1964	31 ottobre 1965	18,78	12,78	6,00
1 novembre 1965	31 dicembre 1966	18,76	12,76	6,00
1 gennaio 1967	31 luglio 1968	19,11	12,76	6,35
1 agosto 1968	31 dicembre 1970	20,76	13,86	6,90
1 gennaio 1971	31 dicembre 1971	19,11	12,21	6,90
1 gennaio 1972	31 dicembre 1973	19,21	12,31	6,90
1 gennaio 1974	16 maggio 1974	20,21	13,56	6,65
17 maggio 1974	31 maggio 1975	20,11	13,46	6,65
1 giugno 1975	31 dicembre 1975	21,51	14,71	6,80
1 gennaio 1976	29 febbraio 1980	23,51	16,36	7,15
1 marzo 1980	30 giugno 1982	24,21	17,06	7,15
1 luglio 1982	31 dicembre 1982	24,51	17,36	7,15
1 gennaio 1983	31 dicembre 1985	24,71	17,56	7,15
1 gennaio 1986	31 dicembre 1988	25,71	18,56	7,15
1 gennaio 1989	30 aprile 1991	26,12	18,83	7,29
1 maggio 1991	30 giugno 1992	26,37	18,83	7,54
1 luglio 1992	31 dicembre 1992	26,97	18,83	8,14
1 gennaio 1993	30 settembre 1995	27,17	18,83	8,34
1 ottobre 1995	31 dicembre 1995	27,77	19,23	8,54
1 gennaio 1996	31 dicembre 1997	32,90	24,01	8,89
1 gennaio 1998	IN POI	32,70	23,81	8,89

(1) Dal 1° gennaio 1993 eventualmente maggiorata dell'1% (carico lavoratore) per le quote relative eccedenti gli importi indicati al punto 2 dell'allegato 2 (art. 3 ter della Legge 14 novembre 1992, n. 438).