

Assunzione di giovani lavoratori: *under 30* vs apprendistato

Andrea Ercoli – consulente del lavoro

L'apporto di forze nuove tra i lavoratori è un elemento fondamentale per qualsiasi impresa. Il progressivo rinnovamento dei processi, delle tecniche e delle competenze spesso implica (oppure, a volte, è motivato da) un corrispondente rinnovamento degli interpreti aziendali che svolgono l'attività lavorativa. Se l'eccessivo turnover è sicuramente un indice da tenere in considerazione, nell'ambito dell'analisi di un ambiente di lavoro, anche l'assenza totale di nuove figure può essere indice di eccessivo immobilismo della forza lavoro, con un corrispondente invecchiamento della popolazione aziendale. Per questi motivi, la ricerca di personale giovane (e spesso da formare, partendo da una base esclusivamente scolastica) è uno strumento che le aziende utilizzano per perseguire scopi di dinamicità e di proiezione verso il futuro del proprio posizionamento. Una volta individuata la figura, è tuttavia necessario scegliere il tipo di rapporto di lavoro da impostare, tra quelli offerti dall'ordinamento. Esistono alcune tipicità, riservate alle assunzioni di personale al di sotto di alcune soglie di età, costituite in buona sostanza da contratti di lavoro particolari (l'apprendistato, in primis), ovvero da agevolazioni (come l'esonero c.d. "under 30"), ma per valutare quale percorso sia migliore è necessaria una valutazione a tutto tondo sulla figura e sul percorso di carriera che si voglia impostare per l'inserimento.

Il contratto di apprendistato

Esiste nell'ordinamento un contratto di lavoro espressamente congegnato per il personale di più giovane età? La risposta più naturale a questa domanda è senza dubbio il contratto di apprendistato. Questa tipologia di contratto di fatto contiene in sé 3 declinazioni differenti, legate a specifiche situazioni formative della persona:

- l'apprendistato del primo tipo, regolato dall'[articolo 43](#), D.Lgs. 81/2015, "per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore";
- l'apprendistato del secondo tipo, regolato dall'[articolo 44](#), D.Lgs. 81/2015, denominato "apprendistato professionalizzante", la figura più diffusa;
- l'apprendistato del terzo tipo, "di alta formazione e ricerca", regolato dall'[articolo 45](#), D.Lgs. 81/2015, e che, fino a oggi, ha trovato scarsa diffusione nella pratica.

L'apprendistato è una tipologia di contratto di lavoro regolato dal Capo V, D.Lgs. 81/2015, nelle 3 forme sopra richiamate che, pur avendo tratti comuni, evidenziano peculiarità che ne caratterizzano l'utilizzo e la regolazione. Una delle particolarità che accomuna le tre tipologie di contratto è la possibilità di farne ricorso solo in presenza di specifici requisiti d'età, da parte del lavoratore:

- è possibile accedere all'apprendistato del primo tipo ([articolo 43](#), D.Lgs. 81/2015) solo per lavoratori che abbiano dai 15 ai 25 anni;
- salvo lo specifico caso previsto dall'[articolo 47](#), D.Lgs. 81/2015, è possibile accedere all'apprendistato professionalizzante solo per lavoratori dai 18 ai 29 anni d'età. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 226/2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età;
- può essere attivato un apprendistato del terzo tipo solo per soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

Questi limiti, ovviamente, identificano l'apprendistato come la figura tipica di assunzione per lavoratori di più giovane età.



Elemento caratterizzante del contratto di apprendistato è il piano formativo individuale, che costituisce parte integrante del contratto medesimo. Questo può anche essere derivato da formulari individuati dalla contrattazione collettiva, ovvero dagli enti bilaterali.

La durata minima dell'apprendistato è posta in 6 mesi e, nel corso del periodo, il lavoratore si considera assunto con le medesime regole del contratto a tempo indeterminato: viene data applicazione alla disciplina del licenziamento illegittimo prevista per la generalità dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'[articolo 2118](#), cod. civ., con preavviso decorrente dal medesimo termine. La norma chiarisce che nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Nel caso in cui il rapporto prosegua per volontà di entrambe le parti al termine del periodo di apprendistato, viene qualificato come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Il ricorso al contratto di apprendistato è contingentato, da parte della normativa, in quanto sono previsti limiti numerici specifici: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. Tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità. Il datore che abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati in numero inferiore a 3 può comunque assumere

apprendisti in numero non superiore a 3. Oltretutto, anche le percentuali di conferma degli apprendisti in servizio limitano la possibilità di assunzioni con questa forma contrattuale: l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Nel caso in cui ciò non si realizzi, è consentita in ogni caso l'assunzione di 1 apprendista con contratto professionalizzante (del secondo tipo).

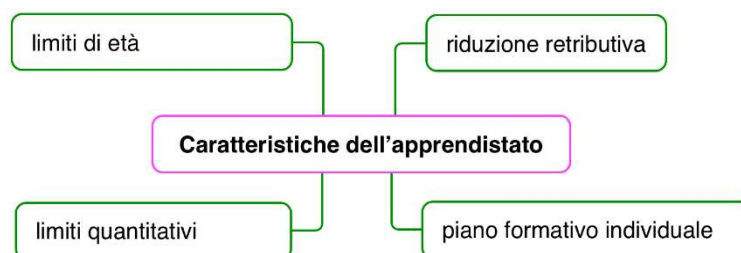


La modalità retributiva dell'apprendistato ne costituisce uno dei tratti fondamentali e specifici. È la contrattazione collettiva che determina quanto retribuire un apprendista e quando porre gli avanzamenti retributivi programmati, utilizzando 2 criteri alternativi:

1. possibilità di inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del Ccnl ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto;
2. possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

La contrattazione collettiva dei vari settori ha utilizzato entrambe le tipologie di retribuzione alternativamente, disegnando percorsi di crescita retributiva che determinino aumenti di livello (solo dal punto di vista retributivo) a determinate scadenze, ovvero percentuali crescenti della retribuzione relativa al livello finale nel corso del periodo di apprendistato.

Tendenzialmente nella pratica si registra, inoltre, spesso la tendenza a svolgere rapporti di tirocinio precedenti all'apprendistato. Non qualificandosi come rapporto di lavoro, ma puramente formativo, il tirocinio è compatibile con un successivo contratto di apprendistato e utile a porre le basi formative del rapporto che in seguito verrà instaurato.



L'apprendistato ex articolo 43, D.Lgs. 81/2015

L'apprendistato regolato dall'[articolo 43](#), D.Lgs. 81/2015, denominato *"Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore"*, è l'unica tra le 3 tipologie di contratto di apprendistato che può essere utilizzata per l'assunzione di un lavoratore minorenne (salvo il caso del diciassettenne previsto per l'apprendistato professionalizzante).

Questo è dettato dal fatto che il contratto di apprendistato del primo tipo è disegnato al fine di raggiungere la qualifica professionale, il diploma o il titolo scolastico cui è finalizzato il percorso in cui il lavoratore/studente è iscritto. Questa tipologia di contratto prevede, infatti, una situazione ibrida in cui il lavoratore trascorre presso il datore di lavoro alcune ore di lavoro e alcune ore formative, aggiungendo a queste un determinato numero di ore formative trascorse presso l'istituzione scolastica cui risulta iscritto. Il percorso viene disegnato dall'istituzione scolastica medesima che, mediante un protocollo sottoscritto con il datore di lavoro, stabilisce il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

La formazione cui lo studente prende parte nell'istituzione formativa presso cui è iscritto non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno e al 50% per il terzo e quarto anno, nonché - per l'anno successivo - finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica, in ogni caso nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili nel rispetto di quanto stabilito dalla legislazione vigente.

Dal punto di vista della retribuzione delle ore di formazione, è prevista una disciplina particolare secondo cui:

- per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo;
- per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.



Si segnala, in questo senso, che alcuni accordi collettivi hanno modificato la retribuzione prevista per la formazione interna: in Lombardia, ad esempio, l'accordo del marzo 2016 sottoscritto da Confartigianato, Cna, Casartigiani, Clai, Cgil, Cisl e Uil ha elevato al 20% la compensazione per le ore di formazione interna, per i contratti di apprendistato del primo tipo sottoscritti nell'ambito dell'artigianato, rappresentato dalle sigle sindacali firmatarie.

La durata del contratto di apprendistato del primo tipo dipende dal percorso scolastico nell'ambito del quale il contratto viene sottoscritto. La durata complessiva non può essere superiore a 3 anni,

ovvero 4 anni nel solo caso in cui il percorso scolastico sia indirizzato a ottenere un diploma professionale quadriennale.

Apprendistato professionalizzante

La tipologia più diffusa di apprendistato, nella pratica quotidiana, è quella del secondo tipo: l'apprendistato professionalizzante. Questa tipologia di apprendistato è rivolta ai lavoratori che, nell'ambito dei vincoli d'età sopra richiamati, necessitano di un inserimento al lavoro che comporti una formazione specifica e progressiva. L'apprendista sarà affiancato, nel corso dello svolgimento della propria attività lavorativa/formativa, da figure che lo indirizzeranno e garantiranno l'acquisizione delle competenze necessarie per qualificarsi nella mansione attribuita. Figura di riferimento, in questo senso, è il *tutor* aziendale, che funge da guida per l'apprendista, con l'incarico di impartire la formazione, oltre che verificare il percorso all'interno del periodo di apprendistato.

Parte della formazione dell'apprendista, in ogni caso, dovrà essere svolta al di fuori dell'ambito aziendale: la c.d. formazione "*Base e Trasversale*". Questa quota di indicazioni dovrà garantire all'apprendista un corredo informativo relativo agli ambiti generali di un rapporto di lavoro: comunicazione, documentazione, sicurezza, etc.. In questo senso, le istituzioni *ad hoc* individuate (che possono essere di tipo pubblico o privato, a seconda della scelta del datore di lavoro in questo senso), garantiranno all'apprendista una formazione che lo introduca al mondo del lavoro, calcolata per un numero di ore inversamente proporzionale al grado formativo scolastico dell'apprendista stesso. La durata massima della formazione base e trasversale è pari a 120 ore complessive, nel corso della durata dell'apprendistato.

La durata del contratto di apprendistato è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base della complessità della qualificazione professionale da ottenere. In ogni caso, questa non potrà essere superiore ai 3 anni, elevati a un massimo di 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

L'apprendistato del terzo tipo è probabilmente il meno presente nella pratica, riservato a lavoratori che perseguano il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7, D.P.C.M. 25 gennaio 2008, attività di ricerca, o l'accesso alle professioni ordinistiche. Anche in questo caso, l'istituzione formativa costituisce un punto di riferimento forte, in quanto sottoscrive il protocollo con il datore di lavoro individuando il percorso formativo relativo a questa tipologia di contratto. Anche in questo caso, per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore

di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta, salvo differenti previsioni della contrattazione collettiva.

Le peculiarità dell'apprendistato sul lato del costo

Il contratto di apprendistato beneficia di un trattamento particolare, che dal punto di vista del costo ha risvolti di particolare convenienza per il datore di lavoro. In prima battuta, come già evidenziato, il primo profilo di riduzione del costo è legato alla percentualizzazione, o sotto-inquadramento a seconda delle scelte del Ccnl, con riferimento alla retribuzione del lavoratore nel corso del periodo di apprendistato. Un esempio tradizionale di sotto-inquadramento si rinviene nel Ccnl Terziario (Confcommercio, CNEL H011), con riferimento all'apprendistato professionalizzante:

"I livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico per gli apprendisti saranno i seguenti:

- 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la prima metà del periodo di apprendistato;

- 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato per la seconda metà del periodo di apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita".

Evidentemente, il lavoratore che debba raggiungere – ad esempio – il livello 3°, avrà un costo molto inferiore in quanto per 18 mesi sarà inquadrato al 5° livello e per i successivi 18 mesi sarà inquadrato al 4° livello (sempre dal punto di vista retributivo), raggiungendo lo stipendio lordo previsto per il 3° livello solo a conferma avvenuta (al termine del periodo di apprendistato).

Oltre a ciò, è previsto un particolare regime contributivo Inps per quanto riguarda gli apprendisti. A far data dal 1° gennaio 2007, l'aliquota a carico del datore di lavoro, calcolata sull'imponibile previdenziale dell'apprendista, è complessivamente prevista nel 11,6% (ossia nel 10% a cui si somma il contributo NASpl/formazione pari all'1,61%). Tale aliquota è ulteriormente ridotta per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti:

– per il primo anno, l'aliquota è ridotta al 3,11% (1,50% + 1,61%);

– per il secondo anno, l'aliquota è ridotta al 4,61% (3,00% + 1,61%).

Mentre la contribuzione in capo all'apprendista è fissata al 5,84% complessivo. In aggiunta a tutto quanto sopra, il comma 7, [articolo 47](#), D.Lgs. 81/2015 prevede che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale siano mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Ciò significa che un apprendistato

professionalizzante della durata di 3 anni comporterebbe la riduzione della retribuzione e avvicinamento progressivo al livello di risultato nei primi 3 anni, cui si sommerebbe la contribuzione ridotta. Oltre a questo, in caso di conferma, il datore di lavoro (e il lavoratore) beneficerebbe ulteriormente di contribuzione ridotta per un anno.



Ulteriore agevolazione riguarda l'assicurazione Inail, che non comporta alcun versamento diretto da parte del datore di lavoro all'istituto, nei riguardi dell'apprendista. Pur essendo, infatti, regolarmente assicurati gli apprendisti, il datore di lavoro non verserà alcun contributo all'Inail con riferimento a queste figure: il "premio" relativo è versato unitamente alla contribuzione Inps, per una somma pari allo 0,30% dell'imponibile previdenziale (già ricompreso nelle aliquote sopra richiamate).

Tutto questo corredo di agevolazioni (retributive e contributive) garantisce una convenienza particolare per il contratto di apprendistato, che lo rende una delle vie principali per l'assunzione di personale giovane. Non è, tuttavia, l'unica soluzione percorribile.

Esonero per l'assunzione di "under 30"

La principale soluzione alternativa all'apprendistato coinvolge un'agevolazione oggi disponibile per le nuove assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato, ossia l'esonero "Under 30" disposto dall'articolo 1, commi [100-108](#), L. 205/2017 (c.d. Legge di Bilancio 2018). Dopo una serie di evoluzioni e ampliamenti che hanno coinvolto questa misura nel corso degli anni, per il 2024 la norma è tornata alle origini, coinvolgendo i lavoratori che non abbiano compiuto il trentesimo anno d'età.

Nel caso in cui tali lavoratori non abbiano mai avuto rapporti a tempo indeterminato nel corso della propria carriera lavorativa, il datore di lavoro che assuma la risorsa con contratto di lavoro a tempo indeterminato (o che la trasformi da rapporto a termine) può beneficiare di un'esonero pari al 50% della contribuzione a proprio carico, per un totale di 36 mesi e con un limite annuo di 3.000 euro da considerarsi su base mensile.



L'esonero può essere richiesto nel caso in cui il datore di lavoro proceda direttamente con un'assunzione a tempo indeterminato, ma anche in caso di trasformazione di contratto a termine in rapporto a tempo indeterminato. Inoltre, può essere fruita (anche se con durata ridotta a un anno) in caso di conferma in servizio dell'apprendista che rientri nei limiti d'età richiesti, a seguito del termine dell'anno di ulteriore applicazione dell'aliquota ridotta (come sopra richiamato).

Questa agevolazione non si estende alla contribuzione dovuta all'Inail e non si applica su alcune specifiche contribuzioni versate all'Inps, in particolare:

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli [26](#), [27](#) e [29](#), D.Lgs. 148/2015;
- il contributo previsto dall'[articolo 25](#), comma 4, L. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'[articolo 118](#), L. 388/2000.

Il confronto tra le 2 strade

Dopo aver analizzato tutto quanto sopra, è opportuno chiedersi quale delle strade sia maggiormente conveniente per il datore di lavoro, in sede di inserimento di una figura giovane nell'organico aziendale.

In prima battuta, un confronto strettamente dal punto di vista numerico restituisce informazioni importanti, ma non complete né completamente paragonabili. Si prenda il caso di un'assunzione di un contabile in un'azienda che applica il Ccnl Terziario (Confcommercio, CNEL H011).

Ai sensi della classificazione contenuta nel Ccnl, il lavoratore dovrebbe essere inquadrato nel 4° livello allo stadio del contabile d'ordine, per poi passare al 3° livello una volta raggiunta (eventualmente) autonomia e complessità maggiori. Il 4° livello alla data del 1° aprile 2024 avrebbe una retribuzione di 1.716,68 euro lordi, mentre il 3° livello di 1.906,68 euro lordi, per 14 mensilità.

In ottica progressiva, nel caso di assunzione come apprendista si potrebbe ipotizzare il raggiungimento del 3° livello al termine della formazione di 36 mesi prevista per l'apprendistato che viene proposto. In questo senso il lavoratore verrebbe retribuito per 18 mesi con il compenso previsto per il 5° livello (1.599,29 euro per 14 mensilità), poi con il compenso previsto per il 4° livello (1.716,68 euro per 14 mensilità), per poi raggiungere – al termine del periodo formativo – la cifra di 1.906,68 euro per 14 mensilità.

Evidentemente, dal punto di vista retributivo, la progressione dell'apprendistato prevede un esborso inferiore da parte del datore di lavoro. Ovviamente, ciò impatta con la retribuzione riconosciuta al lavoratore e, pertanto, deve essere coordinata con le aspettative di quest'ultimo. Posto il fatto che l'esempio è basato sui minimi tabellari, è noto come sia sconsigliabile riconoscere retribuzioni *ad personam* a un lavoratore assunto come apprendista, al fine di preservare la genuinità dell'apprendistato medesimo non evidenziando indici di qualificazione.

Ragionando per equiparazione, lo sviluppo del calcolo, per valutare il risparmio potrebbe immaginarsi come segue: contribuzione Commercio Cuaf intera fino a 5 dipendenti, i ratei di ferie e

permessi si danno per integralmente goduti per semplificare il calcolo, non vengono considerati importi a titolo di assistenza sanitaria integrativa, in quanto identici nelle 2 situazioni.

Apprendistato professionalizzante livello finale 3°

Primo anno

$1.599,29 \times 14$ mensilità = 22.390,06 euro

$22.390,06 \times 3,11 \%$ = 696,33 euro

Nessuna imposizione Inail

Tfr: 1.547,15

Totale costo 1° anno: 24.633,54 euro

Secondo anno

$1.599,29 \times 7$ mensilità + $1.716,68 \times 7$ mensilità = 23.211,79 euro

$23.211,79 \times 4,61 \%$ = 1.070,06 euro

Nessuna imposizione Inail

Tfr: 1.603,94

Totale costo 2° anno: 25.885,79 euro

Terzo anno

$1.716,68 \times 14$ mensilità = 24.033,52 euro

$24.033,52 \times 11,61 \%$ = 2.790,29 euro

Nessuna imposizione Inail

Tfr: 1.660,72

Totale costo 3° anno: 28.484,53 euro

Totale costo triennio: 79.003,86 euro

Assunzione a tempo indeterminato con esonero *under 30*

Primo, secondo e terzo anno

$1.716,68 \times 14$ mensilità = 24.033,52 euro

$24.033,52 \times 29,31333 \%$ = 7.045,03 euro

Esonero Contributivo: - 3.000 euro

Inail (voce 0722): 97,09 €

Tfr: 1.660,72

Totale anno: 29.836,36

Totale triennio: 89.509,08

La forbice si amplia considerando il 4° anno d'assunzione, in cui l'esonero *under 30* si esaurisce, mentre continua a trovare applicazione la riduzione dei contributi per l'apprendista qualificato (seppure sulla retribuzione aumentata al 3° livello), come da normativa sopra richiamata. Oltre a ciò, ove sussistano i requisiti, nel 5° anno d'assunzione (per un solo anno) potrebbe essere applicato anche lo stesso esonero *under 30* all'apprendista qualificato.

Sulla base dell'esempio sopra richiamato, evidentemente l'apprendistato appare maggiormente conveniente, ma è necessario andare maggiormente a fondo rispetto al mero numero, per comprenderne la maggiore o minore convenienza. L'apprendistato infatti comporta obblighi formativi, che possono essere sicuramente assolti mediante la partecipazione a corsi organizzati in ambito pubblico e gratuiti, ma che spesso le aziende scelgono di affidare a enti che specificamente promuovono questo tipo di attività, sostenendone il costo relativo. Oltre a questo, le ore di formazione sono ore di fatto improduttive, pertanto il costo sostenuto non implica la corrispondente produttività del personale. Ciò significa anche che suddividendo i costi di cui sopra sulla base delle ore effettivamente svolte (al netto delle ore di formazione) lo sbilanciamento si riduce lievemente. Oltre a questo, l'apprendistato ha costi amministrativi superiori: la gestione della formazione, la gestione dei registri obbligatori, l'affiancamento da parte del *tutor* sono esempi di questi costi aggiuntivi. Ultimo aspetto, è anche importante considerare la minor flessibilità contrattuale dell'apprendistato rispetto al contratto a tempo indeterminato: dal punto di vista della premialità, della gestione della retribuzione e dell'autonomia che può essere affidata al lavoratore, nell'ambito del rapporto a tempo indeterminato il datore di lavoro ha sicuramente maggiori margini di libertà, rispetto a una progressione rigida imposta all'apprendistato.

Alla luce di quanto sopra, è necessario tuttavia evidenziare l'elemento dirimente nella scelta, che potrebbe non essere esclusivamente legato ai meri calcoli di natura economica. L'apprendistato e il rapporto a tempo indeterminato sono contratti differenti tanto quanto è differente la platea dei candidati cui offrirli: il datore di lavoro sceglierà il contratto soprattutto sulla base del candidato che si presenterà di fronte a lui per valutare l'assunzione. Sarà difficile trovare l'accordo per un apprendistato a fronte di un candidato, seppur giovane, che abbia maturato alcune esperienze pregresse, come potrebbe viceversa essere una strada ottima per un candidato da formare integralmente. I 2 contratti, pertanto, hanno campi d'applicazione solo parzialmente sovrapposti.