

NUOVO TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO

Definizione di apprendistato

Il primo articolo del testo unico definisce l'apprendistato come un contratto **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Requisiti del contratto

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei seguenti principi:

- ➔ **forma scritta** del contratto, del patto di prova e del piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro 0 giorni dalla stipulazione del contratto;
- ➔ **divieto di retribuzione a cottimo**;
- ➔ possibilità di **inquadrare il lavoratore fino a 2 livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante, in applicazione del Ccnl, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto ovvero, **in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio**;
- ➔ presenza di un **tutore** o referente aziendale;
- ➔ possibilità di **finanziare i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti per il tramite dei **fondi paritetici interprofessionali** anche attraverso accordi con le Regioni;
- ➔ possibilità del **riconoscimento**, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna all'impresa, **della qualifica professionale** ai fini contrattuali **e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi**, nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- ➔ **registrazione nel libretto formativo** del cittadino della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita;
- ➔ possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato** in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 0 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- ➔ possibilità di **forme e modalità per la conferma in servizio**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, **al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato**;
- ➔ **divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione** in assenza di giusta causa o giustificato motivo (con applicazione delle sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di licenziamento senza giustificazione);
- ➔ possibilità per le parti di **recedere dal contratto con preavviso** decorrente **dal termine del periodo di formazione** (se nessuna delle parti esercita tale facoltà, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato).

Copertura assicurativa e previdenziale

Le coperture assicurative e previdenziali obbligatorie applicabili all'apprendista, sono le seguenti:

- ➔ assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- ➔ assicurazione contro le malattie;
- ➔ assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- ➔ maternità;
- ➔ assegno familiare.

NUOVO TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO

Numero degli apprendisti

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato o direttamente o tramite agenzie di somministrazione, **non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate** in servizio presso il datore di lavoro stesso o, in assenza di lavoratori qualificati o specializzati o in loro presenza in numero inferiore a tre, al massimo tre apprendisti. Alle imprese artigiane si applica invece la disciplina specifica della Legge Quadro sull'artigianato (L. n.443/85, art.4).

Fatte salve specifiche previsioni di legge, gli apprendisti non si computano nei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative o istituti.

Tipologie di apprendistato

Le tipologie di apprendistato sono, come in passato, tre, ma sono state rimodulate e permettono al lavoratore di acquisire professionalità, titoli di studio e addirittura il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.

I **tre tipi di apprendistato** sono:

1. l'apprendistato per la qualifica professionale;
2. l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
3. l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

⇒ **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**

È un contratto **di durata non superiore ai tre anni (quattro in caso di diploma quadriennale regionale)** per l'inserimento di giovani con **almeno quindici anni di età** e fino al compimento dei 25 anni di età ed è applicabile in tutti i settori di attività, permettendo al giovane di conseguire un titolo di studio, con l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.

Saranno poi le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano a dover stabilire il regolamento dei profili formativi nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

- ▶ definizione della qualifica o diploma professionale;
- ▶ previsione di un monte ore di formazione, esterna o interna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale;
- ▶ rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli *standard* generali fissati dalle Regioni.

⇒ **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**

È destinato ai giovani dai **18** (17 per chi è in possesso di una qualifica professionale) **ai 29 anni** (29 anni e 364 gg) per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

È del tutto demandato alla contrattazione collettiva (accordi interconfederali e contratti collettivi) il compito di stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, **la durata e le modalità di erogazione della formazione** per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non potrà comunque essere superiore a 3 anni, ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato.

La formazione verrà svolta sotto la responsabilità dell'azienda, ma dovrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo massimo di 120 ore per la durata del triennio, che tengano conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

NUOVO TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO

È prevista la possibilità, per i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, per i datori di lavoro che svolgono la propria **attività in cicli stagionali**.

⇒ **Apprendistato di alta formazione e ricerca**

L'ultima tipologia di apprendistato permette al lavoratore di **età compresa tra i 18** (17 se in possesso di una qualifica professionale) **ed i 29 anni** (29 anni e 364 giorni) di porre in essere:

- ▶ attività di ricerca;
- ▶ conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;
- ▶ conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- ▶ conseguimento di diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnica superiore;
- ▶ praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La **regolamentazione e la durata dell'apprendistato di alta formazione è rimessa alle Regioni**, per i soli profili che attengono alla formazione.

In assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.

⇒ **Apprendistato per i lavoratori in mobilità**

Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, cui si applicano le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, il regime contributivo agevolato ex art.25, co.9, L. n.223/91 (contribuzione apprendisti) e l'incentivo dell'art.8, co.4, della L. n.223/91 (contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore).

Incentivi economici

Restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato. I benefici contributivi sono mantenuti per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tranne che per i lavoratori in mobilità.

Sistema sanzionatorio

In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di corretto utilizzo delle tre tipologie di apprendistato delineate nella norma, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Qualora venissero rilevati degli inadempimenti nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adatterà un provvedimento di disposizione, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Inoltre, per ogni violazione delle disposizioni contrattuali collettive attuative in materia di forma scritta, divieto di cottimo, sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione, presenza di un *tutor*, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100,00 a 600,00 euro ed in caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300,00 a 1.500,00 euro.