

**NUOVO APPRENDISTATO (DLgs 167/2011)
canale privilegiato per l'accesso al mondo del lavoro**

La Novità

Con il DLgs. 14.9.2011 n. 167 è stato emanato il Testo unico dell'apprendistato.

Tale provvedimento – entrato in vigore il 25.10.2011 – riforma la disciplina dell'apprendistato, disponendo l'abrogazione, salvo un periodo transitorio di sei mesi, di tutte le altre normative sinora vigenti.

Finalità della riforma

La finalità del DLgs. 167/2011 è quella di rilanciare l'apprendistato quale canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, mettendo finalmente a disposizione di imprese e lavoratori un quadro giuridico certo cui fare riferimento, attraverso:

- la semplificazione della normativa, con l'accorpamento di tutta la disciplina legislativa in materia di apprendistato in un Testo unico di pochi articoli;
- la sua omogeneizzazione sull'intero territorio nazionale, mediante la valorizzazione della contrattazione collettiva nazionale di settore.

Abrogazioni

In linea con i suddetti obiettivi e fatta salva la prevista disciplina transitoria, il DLgs. 167/2011 abroga espressamente, a partire dal 25.10.2011:

- la L. 19.1.55 n. 25;
- gli artt. 21 e 22 della L. 28.2.87 n. 56;
- l'art. 16 della L. 24.6.97 n. 196;
- gli artt. 47 - 53 del DLgs. 10.9.2003 n. 276.

Contratti di apprendistato già in essere alla data del 25 Ottobre 2011

Viene comunque fatta salva la disciplina di regolazione dei contratti già in essere, i quali potranno continuare ad essere regolati dalle disposizioni in vigore al momento della loro stipulazione, fino alla naturale scadenza del periodo di apprendistato.

Decorrenza della nuova disciplina e periodo transitorio

La nuova disciplina è entrata in vigore il 25.10.2011. Tuttavia è necessario che le Regioni e la contrattazione collettiva di settore, per quanto di propria competenza, provvedano ad adeguare alle nuove disposizioni le attuali regolamentazioni.

Al fine di rendere graduale il passaggio al nuovo regime ed evitare “vuoti normativi”, si prevede che, nell'attesa del completamento, nelle varie Regioni e nei diversi settori, del suddetto iter di adeguamento, possa continuare a trovare applicazione, in via transitoria, la disciplina previgente.

Tale regime transitorio, per espressa disposizione di legge, avrà una durata massima di sei mesi (ossia fino al 25.4.2012): dopodiché, in caso di inattività o ritardi da parte delle Regioni o della contrattazione collettiva, dovrebbe risultare impossibile stipulare contratti di apprendistato.

Cos'è l'Apprendistato

L'apprendistato viene qualificato come un contratto di lavoro:

- a tempo indeterminato; i riferimenti ad una durata limitata nel tempo riguardano, infatti, la sola componente formativa del rapporto;
- finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

In sostanza, viene recepita l'impostazione secondo cui l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato al cui interno si colloca un rapporto formativo a tempo determinato. Al termine del periodo di formazione, viene data sia al datore di lavoro che al lavoratore la facoltà di recedere liberamente dal contratto (senza obbligo di motivazione), con il solo obbligo del preavviso. Se, però, nessuna delle parti esercita il recesso, il rapporto di apprendistato continua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

www.mignolopartners.com

Via P. De Maria, 10 - 89900 Vibo Valentia

Tel 0963 94451 - Fax 0963 993048

Email info@studiomignolo.it

Tipologie di Apprendistato

Viene confermata la previsione di tre tipologie di apprendistato, basate su tre diversi percorsi formativi.

In particolare, i tre tipi di apprendistato previsti dal DLgs. 167/2011 sono:

- l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- l'apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Disciplina generale del nuovo Apprendistato

La disciplina generale del contratto di apprendistato – comune alle tre tipologie sopra individuate – viene integralmente rimessa, pur nel rispetto dei principi fissati dal DLgs. 167/2011:

- ad appositi accordi interconfederali;
- ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Nel disciplinare il contratto di apprendistato, le suddette fonti collettive dovranno rispettare i seguenti principi: forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale;

- possibilità di definire il piano formativo individuale, anche sulla base di moduli e formulari, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di ricorrere, ai fini della quantificazione della retribuzione da riconoscere agli apprendisti:
 - o al sistema del sottoinquadramento, ossia il sistema per cui la retribuzione dell'apprendista è stabilita sulla base della sua categoria di inquadramento, la quale può essere inferiore, fino a due livelli, rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto;
 - o ovvero, in alternativa, al sistema della percentualizzazione (o della gradualità/progressione retributiva), ossia il sistema in base al quale la retribuzione dell'apprendista è stabilita 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 del proseguimento nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione nel libretto formativo del cittadino (o, comunque, ove quest'ultimo non sia ancora operativo, su un registro a forma libera) 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 30 giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- fermi restando i limiti numerici di seguito considerati, possibilità di prevedere forme e modalità per la conferma in servizio, al termine del percorso formativo, di una certa percentuale di apprendisti, come condizione per poter procedere ad ulteriori assunzioni in apprendistato;
- durante il periodo di formazione:
 - o divieto per le parti di recedere dal contratto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
 - o applicazione, in caso di licenziamento privo di giustificazione, delle sanzioni previste dalla normativa vigente;
- al termine del periodo di formazione:
 - o possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso, decorrente dal termine del suddetto periodo, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 c.c.;
- prosecuzione del rapporto come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ove nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso.

Numero massimo di apprendisti

Il numero complessivo di lavoratori che possono essere assunti con contratto di apprendistato – direttamente o indirettamente per il tramite delle Agenzie per il lavoro, ricorrendo al contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (o staff leasing) – non può essere superiore:

- al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro;
- a 3, qualora il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o, comunque, ne abbia in numero inferiore a 3.

Imprese artigiane

Ciò non vale per le imprese artigiane, alle quali continua ad applicarsi la specifica disciplina dettata dalla legge-quadro per l'artigianato (art. 4 della L. 443/85).

Tutele previdenziali ed assistenziali

Agli apprendisti vengono espressamente riconosciute le seguenti tutele previdenziali ed assistenziali obbligatorie:

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

Agevolazioni connesse all'assunzione di apprendisti

Come nel precedente regime normativo, la stipula dei contratti di apprendistato è incentivata mediante il riconoscimento di agevolazioni normative ed economiche, che si aggiungono alla suddetta possibilità per il datore di lavoro, sulla base delle previsioni dei contratti collettivi, di "sottoinquadrare" l'apprendista e di corrispondere al medesimo una retribuzione "ridotta" (determinata, appunto, con il sistema del sottoinquadramento ovvero, in alternativa, in percentuale, con il sistema della gradualità retributiva).

Esclusione degli apprendisti dal computo dell'organico

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti (ad esempio, ai fini del collocamento dei disabili o della disciplina dei licenziamenti).

Agevolazioni contributive

Nell'attesa che venga complessivamente riformata la materia degli incentivi all'occupazione, restano fermi gli attuali sistemi di incentivazione economica dell'apprendistato.

Sul piano contributivo, ciò significa che la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti continua ad essere determinata sulla base delle seguenti aliquote:

- con riferimento alle aziende con più di 9 addetti: 10%;
- con riferimento alle aziende che occupano fino a 9 addetti: 1,5% nel primo anno di contratto, 3% nel secondo anno, 10% negli anni successivi.

Mantenimento delle agevolazioni contributive in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro

Al fine di favorire la stabilizzazione degli apprendisti, viene altresì confermato che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.