

Schede informative:

DIRITTO DEL LAVORO - Il Testo Unico sull'apprendistato dopo la riforma del Lavoro "Fornero"

Sempre formato di soli sette articoli, il nuovo Testo Unico sull'apprendistato, così come modificato dalla nuova riforma del Lavoro, mantiene l'intento di far diventare l'apprendistato il contratto di ingresso prevalente.

Il contratto è regolato da accordi interconfederali o da contratti collettivi nazionali e può essere applicato sia nel pubblico che nel privato.

La nuova riforma prevede che un datore di lavoro possa assumere apprendisti fino al raggiungimento del rapporto di tre a due con i lavoratori specializzati e qualificati (la disciplina precedente fissava un rapporto di uno a uno). La nuova norma si applica alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2013. Alle assunzioni effettuate prima, invece, continuerà ad applicarsi il vecchio regime. Il rapporto resta fissato uno a uno per i datori di lavoro che occupano fino a 9 dipendenti. Confermata la facoltà di assumere fino a tre apprendisti per chi non ha almeno tre lavoratori qualificati.

La nuova riforma introduce una norma che subordina la possibilità di assumere apprendisti anche al mantenimento in servizio di una parte dei lavoratori assunti in precedenza con il contratto di apprendistato. Per assumere apprendisti, un datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, almeno il 50% degli apprendisti già assunti. Vigè un periodo transitorio di 36 mesi dall'entrata in vigore della riforma in cui la percentuale di apprendisti che devono essere mantenuti in servizio è del 30%. Non si computano i rapporti cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni o per licenziamenti per giusta causa. Rientrano nel computo gli apprendisti licenziati per giustificato motivo soggettivo o oggettivo. La legge esclude dall'obbligo di conferma le imprese con meno di 10 dipendenti.

Viene introdotta una durata minima di 6 mesi con l'intento di fornire all'apprendista un adeguato periodo di formazione. Il limite non si applica agli apprendisti stagionali per i quali è possibile anche frammentare un contratto sulla base di tanti piccoli micro rapporti.

Alla scadenza del contratto di apprendistato, il datore di lavoro può decidere di recedere dal contratto entro un periodo di preavviso stabilito dai contratti collettivi.

Condizioni del contratto:

- forma scritta; deve contenere il periodo di prova ed il piano formativo individuale;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, oppure stabilire la retribuzione in misura percentuale e graduale rispetto all'anzianità di servizio;
- presenza del "tutor" o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali tramite i fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del riconoscimento della qualifica professionale e delle competenze acquisite;
- registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale conseguita nel libretto formativo del cittadino;
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni;
- divieto delle parti di recedere dal contratto prima della scadenza in assenza di giusta causa o di giustificato motivo;

Segreteria Generale

Ufficio Formazione

- possibilità per entrambe le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Estese al contratto di apprendistato tutte le forme di previdenza ed assistenza sociale obbligatorie quali: infortunio sul lavoro, malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità, assegno familiare.

Possono essere assunti con il contratto di apprendistato anche i lavoratori in mobilità per una loro qualificazione o riqualificazione professionale.

Per i datori di lavoro sono previsti benefici contributivi fino ad un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del contratto di apprendistato, con l'esclusione dei lavoratori in mobilità.

Sanzioni sono previste per i datori di lavoro che violano le norme contrattuali.

Tre le tipologie dell'apprendistato:

- **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale:** applicabile in tutti i settori di attività per la qualifica o per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i quindici ed i venticinque anni. La durata del contratto non può essere superiore tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale. L'individuazione dei profili formativi, dei diplomi professionali e del monte ore di formazione interna od esterna all'azienda, è rimessa alle Regioni previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, sentite le associazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

- **Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:** applicabile in tutti i settori di attività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualifica professionale. Possono essere assunti i soggetti di età compresa fra i diciotto ed i ventinove anni. Per i soggetti già in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore, il contratto può essere stipulato a partire dai diciassette anni di età. I nuovi accordi interconfederali ed i contratti collettivi stabiliranno la durata minima del contratto e le modalità di erogazione della formazione utile a conseguire le competenze in funzione dei profili professionali. La durata del contratto non può essere superiore a tre anni o a cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento. Per i datori di lavoro che svolgono attività stagionali, i contratti nazionali, possono prevedere specifiche deroghe in merito alla durata minima del contratto ed alla possibilità del tempo determinato. Oltre alla formazione svolta in azienda, è prevista una formazione pubblica per un monte ore non superiore a centoventi per la durata del triennio.

- **Apprendistato di alta formazione e ricerca:** applicabile in tutti i settori di attività, pubblici e privati, per svolgere attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore o di titoli di studio universitari e di alta formazione compresi i dottorati di ricerca, nonché per il praticantato utile per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. Possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. Per coloro che sono in possesso di un titolo di studio di scuola media superiore, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. La regolamentazione e la durata sono rimesse alle Regioni di comune accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative, le università, gli istituti tecnici e professionali e le altre istituzioni formative o di ricerca di rilevanza nazionale.

Aggiornamento agosto 2012