

Il Decreto sulla DISCIPLINA ORGANICA DEI CONTRATTI DI LAVORO

NOTA PER I DELEGATI N. 5 - L'APPRENDISTATO

Il D.Lgs. n. 81/2015 riguardante la *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni"* (quarto decreto attuativo del Jobs Act) interviene sul **contratto di apprendistato**, già oggetto di una profonda revisione nel 2014, attraverso il D.L. n. 34/2014 (c.d. decreto Poletti).

Al di là delle **condivisibili affermazioni di principio** sulla funzione del contratto di apprendistato nell'integrazione formazione lavoro, **non si rilevano miglioramenti** nella norma, ma al contrario qualche **ulteriore arretramento**:

- il **vincolo della stabilizzazione di una quota** degli apprendisti assunti in precedenza per poter nuovamente utilizzare il contratto di apprendistato (già pesantemente ridimensionato dal decreto Poletti) viene **limitato** ad un solo tipo di apprendistato;
- viene ancora **ridotta la retribuzione per le ore di formazione** (apprendistato di 1° e 3° tipo);
- per una delle tipologie di apprendistato si stabilisce che il **mancato raggiungimento degli obiettivi formativi** costituisce **giustificato motivo di licenziamento**;
- **si ridimensiona il ruolo delle parti sociali**; nel contempo si rileva che la disciplina generale continua ad essere affidata, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, ai contratti nazionali, senza che si assista, come in altri casi, al tentativo di sovvertire i livelli della contrattazione.



Ancora una volta per rendere appetibile da parte dei datori di lavoro una tipologia contrattuale poco utilizzata¹ si sceglie la **strada della compressione delle tutele e dei diritti dei lavoratori**, anziché quella degli **investimenti, negati** già in partenza dal decreto, che ripetutamente esclude la possibilità di *"nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica"*.

¹ Dati relativi alle assunzioni in provincia di Alessandria: confronto 1° semestre 2014 - 1° semestre 2015
Fonte Regione Piemonte

Tipo	1° semestre 2014	1° semestre 2015
Tempi indeterminati	4.430	6.209
Apprendistato	752	586
Tempi determinati	16.470	17.746
Totale	21.652	24.541
	Percentuale apprendistato su totale 3,5%	Percentuale apprendistato su totale 2,4%

La flessione dell'apprendistato in valori assoluti e relativi è da mettere in relazione alla "concorrenza" da parte di altre forme contrattuali, tra cui le assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel 2015 per cui è previsto lo sgravio contributivo..

SCHEDA N. 5 L'APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Nell'apprendistato, allo scambio tra prestazione lavorativa e retribuzione che costituisce la caratteristica di ogni contratto di lavoro, si aggiunge l'**obbligo formativo a carico del datore di lavoro**, il quale ha, in compenso, la possibilità di beneficiare di agevolazioni di tipo normativo, contributivo ed economico.

L'apprendistato si articola nelle 3 seguenti tipologie:

1. **apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (oggetto, attraverso il decreto, di una revisione più significativa rispetto agli altri 2 tipi);
2. **apprendistato professionalizzante** (in precedenza definito anche "contratto di mestiere");
3. **apprendistato di alta formazione e ricerca**.

La funzione dell'apprendistato di **1° e 3° tipo** (per i quali il piano formativo individuale è predisposto da una istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa) è l'**integrazione tra formazione e lavoro**, in quello che viene definito "un sistema duale".

DISCIPLINA GENERALE

Il contratto di apprendistato è stipulato in forma scritta ai soli fini della prova (si tratta di una modifica negativa introdotta dal decreto: ne consegue che l'assenza di forma scritta non determina più la conversione dell'apprendistato in un ordinario contratto di lavoro a tempo indeterminato).

Il contratto contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale.

Limiti numerici all'assunzione di apprendisti:

Rapporto massimo di 3 a 2 rispetto ai lavoratori qualificati o specializzati in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Eccezioni:

- Datori di lavoro che occupano **meno di 10 lavoratori** **rapporto massimo di 1 a 1**.
- Datori di lavoro con **lavoratori qualificati o specializzati da 0 a 3** possono assumere **fino a 3 apprendisti**.

Per le imprese artigiane valgono invece limiti diversi e specifici².

Somministrazione di lavoro:

In caso di somministrazione, il contratto di "affitto" del lavoratore non può essere a tempo determinato.

Obblighi di stabilizzazione a cui è subordinata l'assunzione di nuovi apprendisti:

In base al nuovo decreto, la possibilità di procedere a nuove assunzioni in apprendistato è subordinata alla stabilizzazione di una quota degli apprendisti **solo nel contratto di 2° tipo** (apprendistato professionalizzante - v. oltre), mentre in precedenza il vincolo valeva per tutte le tipologie (modifica negativa).

Durata, recesso, inquadramento, retribuzione:

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a 6 mesi** (fatte salve le ipotesi di rapporti a tempo determinato in relazione ad **attività stagionali** per l'apprendistato di 1° e 2° tipo - v. oltre).

Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal medesimo termine (durante il periodo di preavviso si applica la disciplina del contratto di apprendistato).

Se nessuna delle parti recede, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Demandi alla contrattazione

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad **accordi interconfederali** ovvero ai **CCNL** che possono prevedere, tra l'altro:

- la possibilità di inquadrare il lavoratore fino a **2 livelli inferiori** o di stabilire la **retribuzione** dell'apprendista in misura **percentualmente ridotta** e proporzionata all'anzianità di servizio;
- il possibile **prolungamento** del periodo di apprendistato in caso di **malattia, infortunio** o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, per un periodo **massimo di 30 giorni**.

Previdenza e assistenza sociale

In tema di previdenza e assistenza sociale valgono per gli apprendisti:

² Il riferimento è all'art. 4 della Legge n. 443/1985.

- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- assicurazione contro le malattie;
- assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
- maternità;
- assegno familiare;
- NASpl (per la quale è dovuta dal datore di lavoro una contribuzione pari all'1,31%).

LE TIPOLOGIE

1ª tipologia: APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA SUPERIORE

Requisiti dei soggetti interessati:

Almeno **15 anni** di età e fino al **compimento dei 25 anni**

Regolamentazione:

La regolamentazione è rimessa alle regioni³ o (in mancanza di intervento) al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Durata:

La durata del contratto è determinata in base alla qualifica o al diploma da conseguire:

- **massimo 3 anni** (4 anni nel caso di diploma professionale quadriennale).

In alcuni casi i datori di lavoro hanno la facoltà di prorogare fino a 1 anno il contratto di apprendistato.

Inoltre possono essere stipulati contratti di apprendistato:

- di durata massima di 4 anni per i giovani iscritti a partire dal 2° anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore;
- di durata massima di 2 anni per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di Stato.

Per le regioni che abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi possono prevedere **specifiche modalità** di utilizzo del contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato**, per lo svolgimento di **attività stagionali**.

Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante (la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato è individuata dalla contrattazione nazionale).

Licenziamento

Il decreto ha previsto per l'apprendistato di 1° tipo che costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi (attestato dall'istituzione formativa).

Formazione

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato di 1° tipo sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa** a cui lo studente è iscritto.

Nell'apprendistato che si svolge nell'ambito del sistema di istruzione e formazione professionale regionale, la formazione esterna all'azienda è impartita nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto con i seguenti limiti:

- 2° anno: formazione esterna: massimo 60% della formazione complessiva prevista
- anni seguenti: formazione esterna: massimo 50% della formazione complessiva prevista

Retribuzione durante le ore di formazione:

- Formazione svolta nell'istituzione formativa: nessun obbligo retributivo da parte del datore di lavoro
- Formazione a carico del datore di lavoro: retribuzione pari al 10% di quella spettante

Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (di qualsiasi livello).

³ Nella presente nota il riferimento alle regioni include sempre anche le province autonome di Trento e Bolzano. Maggiori informazioni sull'apprendistato in Piemonte sono reperibili al seguente link:

<http://www.regione.piemonte.it/formazione/apprendistato/index.htm>

2ª tipologia APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Requisiti dei soggetti interessati:

Età compresa tra i 18 e i 29 anni

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale⁴, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal 17° anno di età.

La **qualificazione professionale** da conseguire è determinata con **riferimento ai CCNL**.

Regolamentazione:

L'apprendistato professionalizzante è regolato in tutti i suoi aspetti dagli accordi interconfederali e dai CCNL, che stabiliscono:

- le **caratteristiche** della formazione,
- la **durata** del contratto (massimo 3 anni - 5 per i profili professionali dell'artigiano).

La formazione erogata dal datore di lavoro è integrata dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di **competenze di base e trasversali** (organizzazione aziendale, diritti e doveri, ecc.) disciplinata dalle regioni per massimo 120 ore nel triennio.

Per i datori di lavoro che svolgono **attività stagionali** i **CCNL** possono prevedere **specifiche modalità** di svolgimento del contratto di apprendistato, **anche a tempo determinato**.

Obblighi di stabilizzazione a cui è subordinata l'assunzione di nuovi apprendisti (SOLO PER DATORI DI LAVORO CON ALMENO 50 DIPENDENTI):

Esclusivamente per i datori di lavoro che occupano **almeno 50 dipendenti** l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto professionalizzante è subordinata alla **stabilizzazione** (nel **triennio** precedente l'assunzione) di **almeno il 20% degli apprendisti** (esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa).

Anche in caso di mancato rispetto del limite è **sempre consentito assumere 1 apprendista** con contratto professionalizzante.

I CCNL possono stabilire limiti diversi.

In caso di **violazione dei limiti** gli **apprendisti** sono considerati **ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato** sin dalla data di costituzione del rapporto.

3ª tipologia APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E DI RICERCA

Ambiti: *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 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008 - attività di ricerca - praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche*

Requisiti dei soggetti interessati:

Età compresa tra i 18 e i 29 anni e possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.

Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o con l'ente di ricerca, che stabilisce le caratteristiche della formazione a carico del datore di lavoro (e i crediti formativi che ne derivano).

Regolamentazione:

Per i profili che attengono alla formazione, la regolamentazione è rimessa alle **Regioni** o (in mancanza di intervento) a convenzioni stipulate con le istituzioni formative o di ricerca.

- Formazione esterna all'azienda: di norma massimo 60% della formazione complessiva prevista

Retribuzione durante le ore di formazione:

- Formazione svolta nell'istituzione formativa: nessun obbligo retributivo da parte del datore di lavoro
- Formazione a carico del datore di lavoro: retribuzione pari al 10% di quella spettante

Sono fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi (di qualsiasi livello).

Alessandria, 31 agosto 2015

⁴ conseguita ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005