

Centro Studi Cafasso

80122 Napoli - Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email info@cafassoeffigi.it

Napoli, 22 giugno 2006

Circolare informativa n° 6/2006

**A tutte le Aziende assistite
Loro sedi**

Oggetto: **La Riforma Biagi - Apprendistato - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione - Approfondimenti.**

Nell'ottica e nel costante spirito di aggiornamento in materia di agevolazioni contributive e nuove applicazioni relativamente alla c.d. Riforma Biagi, desideriamo preliminarmente rammentare che il provvedimento sulla competitività (Legge 80/2005) prevede innanzitutto che **l'apprendista non possa essere inquadrato per più di due livelli inferiori a quello spettante ai lavoratori che svolgono mansioni o funzioni che necessitano di qualificazioni corrispondenti a quelle al cui raggiungimento è finalizzato il contratto di apprendistato**; pur avendo i contratti collettivi hanno la facoltà di regolare in modo diverso l'inquadramento, il limite dei due livelli di differenza nell'assunzione degli apprendisti resta così operante solo nei casi in cui gli stessi contratti collettivi di riferimento non stabiliscano nulla al riguardo.

Ci corre peraltro l'obbligo segnalare che una recente Sentenza della Corte di Cassazione che segue, peraltro una Giurisprudenza maggioritaria, ha statuito che, come in passato per i contratti di formazione e lavoro, anche per gli apprendisti non è sufficiente un generico addestramento, ma occorre il conseguimento di una formazione professionale effettiva: **in mancanza, il contratto si considera fin dall'origine a tempo indeterminato.**

Altra nota di rilevante interesse è la circolare del Ministero del Lavoro del gennaio 2006 in cui si delineano le caratteristiche generali per la tipologia di **apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione**. Tale specifico istituto è finalizzato alla acquisizione di un titolo di studio secondario o universitario, nonché alla specializzazione tecnica superiore; si configura quindi una tipica ipotesi di contratto di lavoro caratterizzato per il contenuto formativo che

si realizza all'interno dell'impresa e/o presso le istituzioni formative, finalizzato ripetersi, all'acquisizione di un titolo di studio o di alta formazione.

Peraltro, il contratto non presuppone una necessaria scissione tra la attività lavorativa e la frequenza dell'apprendista a specifici corsi teorici di livello secondario, universitario, dell'alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore. L'attività svolta in azienda, così come concordata tra Regione, associazioni datoriali e sindacali, Università e istituti formativi, **potrà infatti pienamente integrare il percorso di formazione stabilito nel piano formativo individuale.**

La disciplina dell'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione deve pertanto considerarsi pienamente operativa. E', quindi, immediatamente possibile avviare la definizione di intese a livello regionale o di Provincia Autonoma, poiché solo nell'ambito di tali dispositivi e nel rispetto degli stessi le imprese potranno procedere alle assunzioni.

Ci auguriamo succeda presto ! E' bene auspicarselo !

Il contratto si applica a soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. Per venti nove anni si considerano i giovani fino al compimento del trentesimo anno d'età (29 anni e 364 giorni) ma potrà altresì stipularsi con soggetti che abbiano già compiuto il diciassettesimo anno d'età, qualora abbiano espletato il diritto dovere all'istruzione e formazione. Tali soggetti potranno essere assunti nelle imprese private appartenenti a tutti i settori produttivi, ivi comprese le associazioni dei datori di lavoro e le organizzazioni sindacali, purché esercitino attività compatibili con il perseguimento delle finalità del contratto.

Il contratto sarà stipulabile anche per i settori il cui contratto collettivo nazionale di lavoro non abbia ancora definito una nuova disciplina contrattuale che tenga conto della nuova legislazione in materia, purché le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro abbiano sottoscritto le intese territoriali che consentono di determinare la struttura, l'articolazione dei percorsi formativi, le funzioni e le responsabilità dei soggetti coinvolti nel contratto, anche al fine di valorizzare la combinazione di apprendimenti in **formazione formale**, che possono attivarsi sia presso le istituzioni scolastiche, formative e/o universitarie sia in azienda, secondo le modalità che definite nell'ambito delle intese, e in **formazione non formale**, che avvengono tipicamente in azienda e nel rispetto del titolo da conseguire.

In coerenza con le differenti finalità delle tipologie di apprendistato, è possibile assumere con tale tipologia contrattuale giovani che abbiano già concluso precedenti contratti di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e/o contratti di apprendistato professionalizzante.

Il **contratto** dovrà essere stipulato in **forma scritta** ed allo stesso **dovrà essere allegato il Piano formativo individuale, elemento essenziale dello stesso.**

Nell'ambito delle stesse intese regionali è determinata anche la durata del rapporto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione ma, si deve ritenere, che non operi il termine massimo di sei anni.

Nel caso in cui l'apprendista non riesca a conseguire il titolo nell'arco temporale inizialmente previsto, le intese regionali possono prevedere che, con l'assenso del datore di lavoro e dell'apprendista, sia possibile prorogare il contratto di apprendistato. Il periodo massimo di proroga del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è stabilito all'interno delle intese stesse.

Allo scadere del termine l'apprendista si riterrà mantenuto in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo disdetta a norma dell'articolo 2118 del Codice civile.

Il datore di lavoro potrà recedere dal contratto prima della scadenza del termine in presenza di giusta causa o giustificato motivo ma in tal caso l'apprendista avrà diritto, alla verifica, al riconoscimento ed alla certificazione delle competenze e dei crediti formativi acquisiti. Egli avrà altresì diritto all'indicazione dei crediti formativi maturati nel libretto formativo del cittadino, affinché possano essere utilizzati nell'attivazione di successivi, compatibili, percorsi formativi.

A tutela del rispetto dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro, **in caso di inadempimento del Piano formativo individuale imputabile esclusivamente al datore di lavoro**, nel quale si configuri uno degli elementi di cui alla circolare n. 40 del 2004 e tali da impedire il raggiungimento del titolo da parte dell'apprendista, **il datore è tenuto a versare all'INPS**, a titolo sanzionatorio, **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 per cento.**

In caso di inadempimento dell'obbligo formativo, e conseguente applicazione della suddetta misura sanzionatoria, al datore di lavoro sarà altresì preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato con lo stesso soggetto e per l'acquisizione della medesima qualifica professionale.

In tale ipotesi va tuttavia specificato che, in caso di mancata acquisizione del titolo di studio secondario, laurea o diploma di specializzazione o della mancata specializzazione tecnica superiore, conseguibile con contratto di apprendistato per acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione, non imputabile ad un inadempimento del datore di lavoro, **lo stesso datore di lavoro egli manterrà inalterato il diritto al riconoscimento agli incentivi contributivi previsti per il contratto.**

E' evidente e come potrà notarsi, che si tratta di un istituto di certo beneaugurante per tutti gli imprenditori che avranno interesse ad investire in risorse umane, a formarle e nello stesso tempo, a non "caricare" oltremodo di costi la propria impresa.

Da un punto di vista strettamente previdenziale, le agevolazioni previste sanciscono un onere riflesso (INAIL + INPS) di lievissima entità (circa €12,00 al mese) e peraltro, così come ben noto, valendo il discorso per l'intero "mondo" dell'apprendista, offrono la possibilità di usufruire, laddove il rapporto di lavoro alla scadenza venga trasformato a tempo indeterminato, **di un ulteriore anno di decontribuzione.**

Al momento, la “macchina” regionale, in subjecta materia e come sopra esposto, ha sensibilmente rallentato la propria corsa. Speriamo che il tempo possa donarci la piena operatività di questo ulteriore strumento di flessibilità e formazione al quale il compianto Prof. Biagi tanto aveva lavorato e nel quale tanto credeva.

In ogni caso, al momento e speriamo non subisca scossoni di sorta, l’istituto dell’apprendistato professionalizzante, già operativo e recepito da diversi contratti collettivi importanti (Commercio, Edilizia, Metalmeccanici, etc.) è di certo diventato un “ottimo” compagno del nostro quotidiano lavoro, soprattutto per la formazione, per la forte semplificazione delle procedure della stessa formazione e non da ultimo, per la sensibile convenienza in termini di costo del lavoro.

Il nostro auspicio è che si possa continuare su questa linea: **quella della flessibilità, della giusta formazione procedimentale ma, soprattutto e lo ribadiamo a gran voce, della regolarità e della ritualità e rispondenza delle modalità assuntive alle effettive esigenze dell’impresa dove l’occhio** vigile al risparmio contributivo debba significare unicamente monito di sviluppo e di investimento nelle risorse da formare.

Senza l’adeguata formazione e senza la giusta attenzione allo sviluppo dell’occupazione, **non solo inteso in termini numerici**, le nostre imprese difficilmente affronteranno il delicato ma obbligato “turn over” che le nostre risorse “anziane” dovranno subire ma anche gestire con la giusta attenzione al graduale trasferimento delle competenze nel tempo acquisite.

Come sempre , il nostro quotidiano sforzo, tende a sintetizzare ed a segnalarVi le novità più rilevanti del mondo del lavoro ma anche con attente e responsabili, ci auguriamo, considerazioni di sviluppo occupazionale che, per chi opera nel sociale, non possono che costituire percorso di obbligo, di rispetto deontologico e di naturale sensibilizzazione.

Cordialità.

Centro Studi Cafasso