

# *Centro Studi Cafasso*

*del Dr. Nino Carmine Cafasso*

*Consulenza Amministrativa del Lavoro*

*80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15*

*Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email [info@cafassoesfigli.it](mailto:info@cafassoesfigli.it)*

*Napoli, li 29 dicembre 2011*

*Circolare informativa n° 59/2011*

**A tutte le Aziende Assistite  
LORO SEDI**

*Approfondimento*

## **IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**

Il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, ha riformato il contratto di apprendistato sulla base della delega contenuta nell'articolo 1, comma 30, della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 e nell'art. 46 della Legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro).

Il provvedimento è entrato in vigore il **25 ottobre 2011** e si compone di sette articoli.

Le principali novità possono essere così riepilogate.

### **Natura del contratto di apprendistato**

Viene confermato che il contratto di apprendistato é un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 1), fatta eccezione per il settore delle c.d. "attività stagionali", per le quali la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato.

Dalla natura di contratto a tempo indeterminato ne deriva che il recesso durante il periodo di formazione deve essere effettuato per giusta causa o giustificato motivo, facendo rientrare tale contratto nella tutela reale o obbligatoria in base alle dimensioni aziendali.

Al termine del periodo di formazione, per entrambe le parti, sarà possibile recedere dal contratto nel rispetto dei termini di preavviso e se nessuna delle parti manifesta l'intenzione di recedere dal contratto, questo prosegue come un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il Legislatore stabilisce chiaramente che il preavviso ex art. 2118 c.c. decorre dal termine del periodo di formazione.

### **Ruolo della contrattazione collettiva**

È rimesso alla contrattazione collettiva o ad accordi interconfederali definire la tipologia contrattuale, nel rispetto di alcuni principi prefissati (forma scritta, patto di prova, piano formativo individuale, divieto di cottimo, inquadramento fino a due livelli inferiori a quello finale o pagamento della retribuzione in percentuale, presenza di un "tutor aziendale", riconoscimento della qualifica professionale da far valere all'interno o all'esterno dell'azienda, registrazione della formazione sull'apposito libretto, possibilità di finanziamento dei percorsi formativi attraverso i fondi paritetici, possibilità di prolungare il periodo di formazione a seguito di assenze involontarie come la malattia o l'infortunio, divieto di recesso per le parti durante il periodo formativo, divieto di licenziamento, durante la formazione, se non per giusta causa o per giustificato motivo, possibilità di recesso per entrambe le parti al termine del periodo formativo attraverso l'istituto del preavviso); il numero massimo di apprendisti assunti in contemporanea presso lo stesso datore di lavoro devono essere pari al 100% dei qualificati e degli specializzati in forza (chi non ha dipendenti o ne ha meno di tre ne può assumere fino a tre): per le imprese artigiane valgono i limiti previsti dalla Legge n. 443/1985.

### **Contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale – Art. 3**

Prevede che possono essere assunti con tale tipologia in tutti i settori produttivi per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione o per il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento dei venticinque anni. La durata del contratto è stabilita in considerazione della qualifica e del diploma da conseguire: la componente formativa non può, in ogni caso superare il triennio o i quattro anni se il giovane deve conseguire un diploma professionale regionale. La regolamentazione è rimessa alle singole Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano.

### **Contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – Art. 4**

È possibile in tutti i settori di attività pubblici e privati per i giovani compresi tra i diciotto e i ventinove anni (con anticipo ai diciassette per chi è in possesso di una qualifica professionale conseguita ex D.Lgs. n. 266/2005). La durata del periodo formativo, concordata in sede di pattuizione collettiva nazionale va modulata sia in ragione dell'età che della qualifica da conseguire e per le aziende non artigiane non potrà superare i tre anni. Per quelle artigiane il limite è fissato a cinque anni. La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo di centoventi nel triennio, offerte e disciplinate dalla Regione o dalla Provincia Autonoma: per i contenuti occorre tenere conto dell'età del giovane, del titolo di studio e delle competenze già in suo possesso.

L'assunzione può avvenire anche se il soggetto ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, fermo restando il limite della durata complessiva di 3 anni, L'apprendista che ha già svolto un periodo di apprendistato professionalizzante può svolgere anche presso un altro datore di lavoro lo stesso tipo di apprendistato per acquisire una maggiore o differente qualificazione.

#### **Contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca - Art. 4**

E' possibile in tutti i settori produttivi pubblici e privati per i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni che aspirano ad un più alto livello di formazione. Tale tipologia è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca o la specializzazione tecnica superiore. Viene introdotta, altresì, la possibilità dell'apprendistato per i praticanti degli studi professionali.

L'assunzione con questa tipologia può avvenire anche se il soggetto ha già svolto un precedente periodo di apprendistato per il conseguimento della qualifica professionale, fermo restando il limite della durata complessiva di 3 anni.

#### **Repertorio delle professioni**

Viene istituito il repertorio delle professioni (art. 6): ne viene ribadita l'istituzione al fine di rendere omogenei i vari profili professionali e gli standard formativi.

#### **Regime sanzionatorio**

Il datore di lavoro (art. 7, comma 1) che non impartisce formazione (ovviamente, nel caso in cui la carenza della stessa sia a lui imputabile) è tenuto a pagare la differenza contributiva tra quanto già erogato ed il livello che avrebbe dovuto raggiungere il lavoratore al termine della formazione, maggiorato del 100%. Se il periodo formativo non si è concluso l'ispettore del lavoro che ha riscontrato un inadempimento formativo, emette un provvedimento di disposizione ex art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, assegnando un congruo periodo per l'ottemperanza.

#### **Computo degli apprendisti**

Gli apprendisti (art. 7, comma 3) non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti (ad esempio Legge n. 68/1999 per il collocamento dei disabili): l'eccezione deve essere prevista specificatamente dalla legge (ad esempio, art. 1, comma 1, della Legge n. 223/1991 per il computo della base di calcolo per intervento della CIGS) o dal contratto collettivo.

### **Assunzione con apprendistato di lavoratori iscritti alle liste di mobilità**

I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 7, comma 4) con o senza indennità possono essere assunti (non c'è un limite massimo di età) con contratto di apprendistato finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per essi, a differenza della normativa generale che prevede un contributo per il periodo formativo pari al 10% (1,5% e 3% per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti), si applica il regime "agevolativo" speciale, previsto dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della Legge n. 223/1991 che consiste nella contribuzione pari al 10% per un periodo di diciotto mesi e nel 50% dell'indennità di mobilità (se dovuta al lavoratore) per un massimo di dodici mesi.

Tale periodo massimo può essere "sforato" fino a ventiquattro mesi se il lavoratore ha più di cinquanta anni; se lo stesso risiede nelle aree svantaggiate del Centro Sud, l'incentivo può arrivare fino a trentasei mesi.

Il riconoscimento del contributo economico spetta dal giorno dell'assunzione e cessa nel giorno del corrispondente anno di scadenza.

Tuttavia, al fine di poter ricorrere a tale tipologia assuntiva, occorrerebbe attendere la pattuizione collettiva in quanto, ad oggi, nessun contratto collettivo prevede specifiche condizioni attuative sotto l'aspetto del percorso formativo dell'apprendistato professionalizzante o di mestiere applicabile ai lavoratori in mobilità.

### **Regime transitorio e sanzioni**

Come potrà rilevarsi, il nuovo Testo Unico affida alla contrattazione collettiva un ruolo fondamentale nella fase di avviamento della nuova fase di applicazione del contratto di apprendistato; tuttavia proprio in considerazione delle problematiche emergenti da una assenza di regolamentazione oltre che delle Regioni anche della contrattazione collettiva per l'attivazione del nuovo contratto di apprendistato, il Ministero del Lavoro con la circolare n. 29 del 12 novembre 2011 ha fornito i primi chiarimenti in merito al regime transitorio ed al regime sanzionatorio di nuova introduzione.

Secondo il Ministero del Lavoro, dunque, il datore di lavoro che assuma un apprendista senza consegnargli il contratto scritto è passibile di sanzioni; il Ministero precisa che in mancanza di contratto e di comunicazione al centro per l'impiego, il rapporto si considera irregolare e conseguentemente il lavoratore può richiederne la trasformazione in un contratto a tempo indeterminato.

Sanzioni e diffida sono previste anche nei casi in cui il contratto sia redatto in modo differente da quanto stabilito dalla contrattazione e laddove si riscontri la mancanza di un piano formativo individuale, l'assenza del tutor o del referente aziendale, l'adozione di retribuzione a cottimo, l'errata applicazione del sottoinquadramento.

In caso di mancata erogazione della formazione per colpa esclusiva del datore di lavoro la sanzione prevista corrisponde nel pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato e nella possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario.

In caso di violazione delle norme collettive che disciplinano le modalità di erogazione della formazione è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione; in caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro.

**Per quello che riguarda il regime transitorio, il ministero ha precisato che per le Regioni e i settori per cui la nuova disciplina non è immediatamente operativa trovano applicazione, in via transitoria e non oltre il 25 aprile 2012, tutte le disposizioni di legge (statali e regionali) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato.** Ciò vale per quelle tipologie di apprendistato, primo e secondo livello, che per essere operative necessitano di un intervento della contrattazione collettiva e delle Regioni. Nel caso di apprendistato di terzo livello, quello di alta formazione e ricerca, l'attivazione è rimessa ad "apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca".

Pertanto, per le altre tipologie di apprendistato fino alla data sopra indicata e a condizione della inapplicabilità della nuova disciplina del D.Lgs. 167/2011 per mancanza del contestuale intervento delle singole Regioni e della contrattazione collettiva, restano in vigore le disposizioni di legge (statale e regionale) e di contratto collettivo che attualmente disciplinano l'apprendistato, ivi comprese quelle di carattere sanzionatorio.

Viene poi specificato che l'avvio dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è condizionato all'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome. Durante la fase transitoria risulterà possibile, solo nelle Regioni che abbiano stipulato le necessarie intese con i Ministeri competenti ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 276/2003, assumere minori per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione. Per le altre Regioni rimane invece operativa, sempre per la durata del regime transitorio, la disciplina di cui alla L. 196/97 e L. 25/95.

**Bando Italia Lavoro "AMVA: Avviso pubblico a sportello rivolto ad imprese per la richiesta di contributi finalizzati all'inserimento occupazionale con contratto di apprendistato"**

Italia Lavoro, in qualità di soggetto attuatore del programma AMVA "Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale", ha pubblicato un bando per la concessione di contributi per chi stipula:

- contratti di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di giovani fino al venticinquesimo anno di età con risorse disponibili per €27.104.000;

- contratti di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere di giovani fino al ventinovesimo anno di età con risorse disponibili per €51.046.700.

Ai datori di lavoro privati “con sede operativa in Italia” che assumano giovani con contratto di apprendistato verrà, quindi riconosciuto:

- un contributo di 5.500 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato per la qualifica professionale a tempo pieno;

- un contributo di 4.700 euro per ogni soggetto assunto con contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere a tempo pieno.

Le domande di contributo, da presentarsi unicamente con sistema informativo, saranno gestite in ordine di priorità temporale e fino a concorrenza delle risorse disponibili.

Per presentare la domanda di ammissione al Programma, il datore di lavoro, oltre ad assumere giovani con contratto di apprendistato, deve possedere una serie di requisiti.

Innanzitutto deve avere un'azienda che svolge regolarmente la propria attività, essere in regola con il contratto di lavoro di riferimento, con il versamento di ritenute e contributi e con la sicurezza in ambito lavorativo, oltre che con eventuali normative regionali sugli obblighi formativi previsti dal contratto di apprendistato. Occorre, inoltre, non aver riportato condanne che comportino l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici, né essere sottoposti a procedure di fallimento o concordato preventive. È necessario, infine, non essere incorsi negli ultimi dieci anni in irregolarità definitivamente accertate dalle autorità competenti, nella gestione di interventi che abbiano beneficiato di finanziamenti pubblici.

I lavoratori assunti, al momento della stipula del contratto di lavoro, devono rientrare tra le categorie dei lavoratori svantaggiati (fermo restando i limiti di età per l'apprendistato) e non aver avuto rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi 12 mesi con il soggetto beneficiario la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti.

Ci auguriamo di aver focalizzato l'attenzione sugli argomenti di maggiore rilevanza ed interesse.

Cordiali saluti.

*Centro Studi Cafasso*