L’apprendistato dopo il Jobs Act

scritto da goal | 31 Marzo 2016

di Fabrizio Smorto*

L’art. 55 del decreto legislativo 81/2015 abroga il testo unico sull’apprendistato di cui al decreto legislativo 167/2011, eccezion fatta per il regime transitorio previsto per Regioni e Province autonome nonché per i settori in cui la disciplina prevista non sia immediatamente operativa. In tali casi, in via transitoria, si applica la disciplina prevista dal testo unico sull’apprendistato. Le modifiche apportate dalla riforma interessano più la prima (qualifica e diploma professionale) e la terza tipologia contrattuale (istruzione superiore, specializzazione tecnica superiore e alta formazione e ricerca). Ciò anche perché l’apprendistato professionalizzante era già stato oggetto di riforma tra i primi interventi urgenti del Governo Renzi.

Obiettivi, Tipologie e Disciplina comune

Il contratto di apprendistato mantiene inalterato il suo scopo di coniugare la formazione all’occupazione dei giovani anche se, nel tempo, è stata data la possibilità di stipulare detto contratto con soggetti sen- za limiti di età (lavoratori in mobilità).

Esistono tre tipologie contrattuali:

-Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore;
-Apprendistato professionalizzante;
-Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Esiste una disciplina comune alle tre tipologie a cui se ne

aggiunge una specifica per ciascuna di esse. La tipologia professionalizzante è espressamente finalizzata al raggiungimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali ed ha come attore principale il datore di lavoro. Questi, infatti, avrà il compito di addestrare l'apprendista mediante una formazione di cui è responsabile. Tale formazione viene stabilita dagli accordi e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle OOSS maggiormente rappresentative sul piano nazionale. L'offerta formativa di base e trasversale deve essere erogata dall'ente pubblico che entro 45 giorni dalla data di assunzione dovrà comunicare tempi date e luoghi di svolgimento della stessa. In assenza di ciò nessuna responsabilità può essere imputata al datore di lavoro ed al lavoratore.

Le altre due tipologie, invece, integrano organicamente in un sistema duale, formazione e lavoro per l'occupazione dei giovani, relativamente alle qualificazioni professionali contenute nel Repertorio Nazionale di cui all'art. 8 del d.lgs. 13/2013.

L'apprendistato è da considerarsi un contratto a tempo indeterminato con una durata minima di almeno sei mesi. Ove le Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale lo prevedano all'interno dei CCNL di settore è possibile la stipula di contratti di apprendistato a tempo determinato per i datori di lavoro che svolgano la propria attività su cicli stagionali. Tale opportunità è possibile sia per il contratto professionalizzante sia per quello per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore. Nella seconda tipologia contrattuale è indispensabile che le Regioni o le Provincie autonome abbiano regolato l'alternanza scuola-lavoro. Invece è fatto **assoluto divieto assumere in somministrazione apprendisti con contratto a tempo determinato**. **La forma contrattuale** deve essere scritta, e, solo in tal modo, è

valida ai fini della prova. All'interno del contratto o in allegato ad esso deve essere formulato il **piano formativo individuale** che, per l'apprendistato professionalizzante, potrà essere predisposto sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Viceversa il PFI per gli altri due tipi di contratto dovrà essere redatto dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa.

La **durata minima** del contratto di apprendistato è di **6 mesi**, fatto salvo quanto previsto per i datori di lavoro che svolgono la loro attività su cicli stagionali. Ai fini della **risoluzione del contratto** occorre distinguere il periodo formativo da quello di scadenza del contratto. Per tutta la durata del rapporto si applicano le regole generali del rapporto subordinato per cui la risoluzione è possibile per giusta causa o per giustificato motivo. Alla scadenza del periodo formativo, invece, le parti possono liberamente recedere dal contratto con il solo obbligo del preavviso. Tale periodo decorre dalla scadenza del periodo formativo e durante il medesimo si applicherà la disciplina dell'apprendistato.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore, una novità del nuovo testo consiste nella previsione, tra le causali di giustificato motivo del licenziamento, del mancato raggiungimento degli obiettivi formativi come attestato dall'istituzione formativa di provenienza. Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, gli apprendisti sono **esclusi dal computo** dei limiti numerici previsti per l'applicazione di particolari norme o istituti.

Il datore di lavoro non può impiegare, anche a mezzo contratto di somministrazione, un numero di apprendisti che superi il rapporto 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e/o qualificate occupate in azienda. Tale rapporto viene ridotto

al 100% per le aziende che occupano meno di 10 dipendenti. Il datore di lavoro, il cui personale occupato in azienda è compreso tra 0 e 3 può assumere massimo 3 apprendisti. Tra le maestranze qualificate e specializzate vanno considerati anche i soci ed i coadiuvanti familiari che prestano attività lavorativa con carattere di continuità e di abitualità, sempreché siano in possesso di adeguate competenze. Superati tali limiti, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato verranno considerati a tempo indeterminato.

La restante disciplina è rimessa ad accordi collettivi che devono rispettare le linee guida di seguito elencate:

- divieto di retribuzione a cottimo;
- presenza di un tutor o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi di formazione aziendale attraverso fondi paritetici interprofessionali;
- possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi e dei percorsi di istruzione degli adulti;
- possibilità di prolungare la durata del contratto in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a 30 giorni;
- registrazione della formazione e della qualificazione professionale sul libretto del cittadino.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore ed il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Sono state apportate significative modifiche a tale tipologia di apprendistato dal nuovo decreto. L’obiettivo del legislatore è di coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l’istruzione e la formazione professionale svolta nell’ambito di istituzioni formative. Ecco le

principali caratteristiche:

- **Destinatari**: giovani dai 15 ai 24 anni (25 non compiuti);
- **Settore**: Tutti;
- **Durata**: in relazione alla qualifica o al diploma da conseguire con un massimo 3 anni in caso di qualifica ovvero quattro nel caso di diploma;
- **Proroghe**: è possibile prorogare tale contratto, per un massimo di 12 mesi, al fine di:

I) far consolidare le competenze acquisite;

II) far apprendere nuove competenze tecnico-professionali e specialistiche;

III) qualora l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale.

E' possibile stipulare contratti di tale tipologia, per una durata non superiore a 4 anni, con giovani iscritti a partire dal secondo anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore al fine di far acquisire ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici. Inoltre, possono essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di stato, ex art. 6 D.P.R. 87/2010. Ciò con il preciso scopo, da un lato, di favorire l'ingresso dei giovani al lavoro, dall'altro ai datori di lavoro di poter valutare e formare nuove risorse provenienti dagli istituti tecnici e professionali.

A fronte di tali novità vi è l'abrogazione del programma sperimentale che prevedeva lo svolgimento di periodi formativi in azienda per gli studenti degli ultimi 2 anni delle scuole secondarie di secondo grado. Sono però fatte salve, fino alla loro conclusione, le attività già in essere. La disciplina dei profili formativi di tale tipo di apprendistato è demandata

alle Regioni ed alle Province autonome, tuttavia in assenza di una loro regolamentazione sarà il Ministero del Lavoro a provvedervi con proprio decreto. Per attivare un contratto di apprendistato di tale tipo il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo, redatto secondo lo schema con decreto da emanare da parte del Ministero del Lavoro che ne determinerà il contenuto, con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. Il protocollo dovrà contenere il contenuto e la durata degli obblighi formativi del datore di lavoro.

La formazione esterna all'azienda, che non può superare il 60% dell'orario ordinamentale per il secondo anno ed il 50% per il terzo e per il quarto, verrà svolta nell'istituzione formativa in cui è iscritto lo studente. La stessa, salvo non sia diversamente previsto dai CCNL, non è retribuita. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante. La durata massima dei due pe- riodi di apprendistato in tal caso non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. **Il mancato raggiungi- mento degli obiettivi formativi** attestato dall'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, costituisce **giustificato motivo di licenziamento**.

La registrazione nel libretto formativo del cittadino (ora fascicolo elettronico del lavoratore) è di competenza dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente.

Apprendistato professionalizzante Come già detto precedentemente questa disciplina non ha subito grandi stravolgimenti. L'apprendistato professionalizzante è rivolto a giovani tra i 18 ed i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs.

226/2005, il contratto può partire dal 17° anno di età. La **qualificazione professionale** è determinata sulla base dei profili o delle qualificazioni professionali previsti per il settore dai CCNL stipulati dalle OOSS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Gli accordi collettivi stabiliscono, in relazione alla qualificazione da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione, nonché la durata minima dell'apprendistato, che non può essere superiore a tre anni, ovvero cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dal CCNL. La formazione professionalizzante svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, per quel che attiene la forma- zione di base e trasversale, per un monte ore complessivo non superiore a 120 ore nel triennio. Ove le Regioni o le Provincie autonome non comunichino all'impresa, entro 45 dall'invio della comunicazione di assunzione telematica, modalità, tempi e luoghi della formazione di sua competenza, il datore di lavoro è esonerato dall'obbligo di formare l'apprendista in tali campi (Circ. n. 18/2014 Ministero del Lavoro). E' a carico del datore di lavoro l'obbligo di registrare la formazione nel libretto formativo del cittadino (ora fascicolo elettronico del lavoratore).

Occorre ricordare che per l'apprendistato professionalizzante, utilizzato in aziende che occupano più di 50 dipendenti, permangono le cosiddette **clausole di stabilizzazione**. **L'obbligo di stabilizza- zione** è fissato dalla legge nel 20% degli apprendisti in carico allo stesso datore di lavoro nell'ultimo triennio. Il triennio è mobile e va dal giorno prima dell'assunzione dell'apprendista ai tre anni precedenti. Il mancato rispetto di tale obbligo non permette di assumere ulteriori lavoratori con tale tipo di contratto anche se viene sempre consentita l'assunzione di un apprendista. Gli apprendisti assunti in violazione a detti limiti sono considerati ordinari lavoratori a tempo indeterminato sin

dalla data di costituzione del rapporto di lavoro. Viene dato mandato ai CCNL di variare le percentuali di stabilizzazione. Tuttavia, la circolare del Ministero del Lavoro n. 18/2014 afferma che la violazione della clausola di stabilizzazione prevista dal CCNL sarà causa di disconoscimento dei contratti di apprendistato stipulati in eccedenza solo per le aziende con un organico superiore ai 50 dipendenti. Restano esclusi dalla percentuale di stabilizzazione gli apprendisti cessati durante il periodo di prova, a seguito di dimissioni e di licenzia- mento per giusta causa.

Apprendistato professionalizzante per lavoratori disoccupati ed in mobilità

Il novellato decreto puntualizza che il contratto di apprendistato per il reinserimento di lavoratori attraverso la loro qualificazione o riqualificazione è quello professionalizzante. Possono essere assunti non solo i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ma anche coloro che percepiscono il trattamento di disoccupazione. Non vi sono limiti di età per procedere alle assunzioni. Non è prevista però con tali soggetti la possibilità di rescindere il contratto alla scadenza, ai sensi dell'art. 2118 c.c. Sul fronte delle agevolazioni, ai percettori di mobilità si applica il regime contributivo agevolato nonché l'incentivo ex art. 8 comma 4 della L. 223/91. Non è possibile però godere dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Il contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta forma- zione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. E' rivolto a giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni in possesso di un diploma di scuola media superiore

o professionale purché, quest'ultimo, sia integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore.

Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto. Sarà un successivo decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Università, a stabilire l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro. Con il protocollo vengono stabiliti il numero di crediti formativi, con un massimo di 60, riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro. La formazione esterna all'azienda, che non può superare il 60% dell'orario ordinamentale verrà svolta nell'istituzione formativa in cui è iscritto lo studente. La stessa, salvo non sia diversamente previsto dai CCNL, non è retribuita. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10% di quella che gli sarebbe dovuta.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni, tuttavia in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca. La registrazione nel libretto formativo del cittadino (ora fascicolo elettronico del lavoratore) è di competenza dell'istituzione formativa di appartenenza dello studente.

Incentivi

Salvo eccezioni previste da specifici contratti, gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Oltre alla riduzione della retribuzione per le ore di formazione interna prevista per la prima e la terza tipologia di apprendistato, un ulteriore

incentivo, per l'apprendistato professionalizzante, è dato dalla possibilità di sotto inquadrare o di ridurre, in forma percentuale, la retribuzione prevista rispetto al suo livello di inquadramento. Rimane, inoltre, il regime di contribuzione agevolato precedentemente vigente, nonché il diritto ad ulteriori agevolazioni per 12 mesi in caso di prosecuzione del rapporto di lavoro, eccezion fatta per i percettori di assegno di disoccupazione o mobilità. Infine, come previsto dal decreto di riforma degli incentivi di cui alla L. 183/14, saranno definiti gli incentivi relativi alle altre due tipologie di apprendistato.

Sanzioni.

Viene confermato il regime sanzionatorio di cui al D. Lgs. 167/11: pertanto, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione tale da impedire il raggiungimento delle finalità previste dal contratto, di cui il datore di lavoro sia esclusivamente responsabile (formazione tecnico-professionale), lo stesso è tenuto a pagare le differenze contributive tra quanto già versato e quanto dovuto per il livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del contratto. Tutto ciò maggiorato del 100%, senza ulteriori sanzioni per omessa contribuzione.

Nel caso in cui, a seguito di accesso, gli ispettori verifichino un inadempimento della formazione prevista dal PFI, gli stessi adotteranno un **provvedimento di disposizione**, ex art. 14 del D. Lgs. 124/04, assegnando al datore di lavoro un congruo tempo per adempiere. La circolare n. 5/2013 del Ministero del Lavoro ha fornito agli ispettori concrete modalità per utilizzare tale strumento. I presupposti in-dispensabili per l'applicazione della disposizione sono:

- la presenza di gravi inosservanze, a cari- co del datore di lavoro, ai doveri di erogare la formazione;
- l'esistenza di un arco di tempo ragionevolmente utile

per recuperare la formazione non erogata.

Per le violazioni di minore rilevanza vengono riproposte le sanzioni amministrative da 100 a 600 euro che, in caso di recidiva, aumentano da 300 a 1.500 euro.

Ci si riferisce a:

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del PFI;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- inquadramento del lavoratore;
- presenza di un tutor o referente aziendale.

* *Odcec Reggio Calabria*