



Venerdì 28/10/2011

## TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO

A cura di: *Studio Dott.ssa Giorgia Signaroldi*

Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n. 167 pubblicato in GU n. 236 del 10 ottobre 2011.

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 entrerà in vigore il 25 ottobre 2011 e si compone di sette articoli che possono essere così sintetizzati:

- il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 1): fa eccezione il settore delle c.d. "attività stagionali", per le quali la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato;

- spetta 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): possono essere assunti con tale tipologia in tutti i settori 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.L.vo 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;

- contratto di alta formazione e ricerca (art. 4): è possibile in tutti i settori produttivi pubblici e privati per i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. 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;

- 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;

- 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 e 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.L.vo n. 124/2004, assegnando un congruo periodo per l'ottemperanza;

- 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;

- 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.

Dott.ssa Giorgia Signaroldi