

Il 25 ottobre 2011 è entrato in vigore il Testo Unico dell'Apprendistato che introduce una nuova normativa che abroga tutte le precedenti.

Di seguito si riassumono le principali novità della riforma, tenendo conto del fatto che, al momento, risultano operative le disposizioni del Testo unico che disciplinano:

1. la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità;
2. la possibilità di assumere con contratto di apprendistato di ricerca.

Definizione

Il Testo Unico dell'apprendistato precisa che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato.

Se il datore di lavoro svolge la propria attività in cicli stagionali, è tuttavia prevista la possibilità di stipulare contratti di apprendistato anche a tempo determinato. Le modalità di svolgimento dell'apprendistato "stagionale" dovranno essere definite dai contratti collettivi di lavoro nazionali.

Le finalità del nuovo contratto di apprendistato sono:

- la formazione dei giovani;
- l'occupazione dei giovani.

Settori

Il contratto di apprendistato può essere stipulato in tutti i settori lavorativi, nonché dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Anche il settore pubblico può far ricorso al contratto di apprendistato, ma limitatamente alle seguenti tipologie:

- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Tuttavia, per considerare operativa la normativa sull'apprendistato nel settore pubblico si dovrà attendere l'emanazione di apposito DPCM.

Tipologie

Rimangono confermate tre tipologie di apprendistato, seppure con qualche novità:

- 1) apprendistato per la qualifica o per il diploma professionale;
- 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
- 3) apprendistato di alta formazione o di ricerca

Sintesi			
Tipologia	Età di assunzione	Durata	Aspetti formativi
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Minima: 15 anni Massima: 25 anni	- 3 anni - 4 anni, in caso di diploma regionale quadriennale	Definiti dalle Regioni previo accordo in seno alla conferenza permanente Stato-Regioni e sentite le associazioni imprenditoriali e sindacali
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	Minima: 18 anni (17 anni se con qualifica) Massima: 29 anni e 364 gg	- 3 anni - 5 anni per le figure professionali dell'artigianato (*) I contratti collettivi possono	Definiti dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva. La formazione pubblica di base

		introdurre una durata minima.	o trasversale è stabilita dalle Regioni: integra la formazione stabilita dai ccnl; può essere al massimo pari a 120 ore nel triennio; può essere finanziata dalle Regioni.
Apprendistato di alta formazione e di ricerca	Minima: 18 anni (17 anni se con qualifica) Massima: 29 anni e 364 gg	Definita negli accordi fra Regioni, Parti sociali, Università o Istituzioni formative. In assenza di regolamentazione regionale, definita nelle convenzioni fra datori di lavoro o loro associazioni di categoria e Università o Istituzioni formative	Definita negli accordi fra Regioni, Parti sociali, Università o Istituzioni formative. In assenza di regolamentazione regionale, definita nelle convenzioni fra datori di lavoro o loro associazioni di categoria e Università o Istituzioni formative

(*) La durata massima di 5 anni è estesa anche alle figure "artigiane" (ad esempio: gelatai, pasticceri, fornai) previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione (Ministero del Lavoro, risposta ad interpello n. 40/2011).

Lavoratori in mobilità

Una interessante novità introdotta dal Testo unico riguarda i lavoratori in mobilità. Questi ultimi potranno essere assunti con una delle tre tipologie di apprendistato descritte:

- a prescindere dall'età;
- per ottenere una qualificazione o una riqualificazione (quindi occorre valutare attentamente la qualifica finale prevista dal contratto di apprendistato oltre che i contenuti del piano formativo individuale).

Il Ministero del Lavoro ha chiarito (circolare n. 29/2011) che è già possibile assumere i lavoratori in mobilità in base alla disciplina del contratto di apprendistato attualmente in vigore (quindi senza che si debba attendere la piena entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato).

In caso di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, il datore di lavoro avrà diritto a:

- contribuzione pari al 10% per i primi 18 mesi;
- un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta allo stesso. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a 12 e, per i lavoratori di età superiore a 50 anni, per un numero superiore a 24 mesi, ovvero a 36 mesi per le aree del Mezzogiorno o nell'ambito delle circoscrizioni ad elevato tasso di disoccupazione.

Si attendono le istruzioni operative dell'Inps per poter considerare pienamente applicabile l'agevolazione descritta.

In caso di assunzione di lavoratori in mobilità, tuttavia:

- 1) non è possibile beneficiare dell'agevolazione contributiva per ulteriori 12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto;
- 2) non è applicabile il libero recesso al termine del periodo di formazione. Pertanto, anche per poter recedere al termine del periodo di formazione è necessario che sussistano una giusta causa o un giustificato motivo di recesso.

Accentramento comunicazioni e formazione

Il Testo Unico stabilisce che, in caso di datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni, è possibile fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale. Inoltre, viene confermata la possibilità di accentrare le comunicazioni di assunzione utilizzando il servizio informatico operativo nella Regione in cui è situata la sede legale.

Sospensione del contratto

Per la prima volta, recependo una prassi consolidata, il Testo Unico stabilisce che il periodo di apprendistato può essere prolungato in caso di:

- malattia;
- infortunio;
- altra causa involontaria di sospensione del rapporto.

Le predette ipotesi di sospensione devono avere una durata di almeno 30 giorni per poter determinare un prolungamento del periodo di apprendistato.

In ogni caso, si applicano le disposizioni contenute nei contratti collettivi.

Recesso

Il nuovo Testo unico impone ad entrambe le parti (lavoratore compreso) di recedere dal contratto durante il periodo di formazione solo per giusta causa o giustificato motivo.

Al termine del periodo di formazione, entrambe le parti hanno la facoltà di recedere liberamente dal contratto di apprendistato. Se questo non avviene, il lavoratore è confermato in servizio con ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Qualora il datore di lavoro scelga di interrompere il rapporto, l'apprendista ha comunque diritto al preavviso previsto dalla contrattazione collettiva, salvo giusta causa, secondo i principi generali in tema di assunzioni a tempo indeterminato.

Il nuovo Testo unico prevede che in questo caso il preavviso decorre dalla scadenza del periodo di addestramento.

Sanzioni

Se l'apprendista non riceve la formazione prevista dalla Regione e/o dal contratto collettivo, in caso di ispezione si verificherà che:

1. il datore di lavoro è l'esclusivo responsabile dell'inadempimento;
2. la mancata formazione impedisce il raggiungimento delle finalità dell'apprendistato.

Qualora siano riscontrati entrambi i requisiti elencati, l'ispettore dovrà adottare un provvedimento di disposizione esecutiva (art. 14, D.Lgs. n. 124/04) che consente al datore di lavoro di evitare le sanzioni, regolarizzando il percorso formativo del giovane entro un congruo termine. Se il datore di lavoro non adempie, l'ispettore può sanzionarlo pretendendo il pagamento del doppio della differenza tra la contribuzione agevolata e quella ordinariamente dovuta per il livello di inquadramento contrattuale da conseguire al termine del periodo di apprendistato. Tale maggiorazione esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

TIPOLOGIA	INADEMPIMENTO FORMATIVO SANZIONABILE
Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale	Il datore di lavoro non consente al lavoratore di seguire i percorsi formativi esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale e/o non effettua la parte di formazione interna eventualmente prevista dalla regolamentazione

	regionale con riferimento alla offerta formativa pubblica
Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere	Il datore di lavoro non consente al lavoratore di seguire i percorsi di formazione esterni all'azienda finalizzati alla acquisizione di competenze di base e trasversali e/o non effettua la formazione interna che è svolta sotto la responsabilità dell'azienda in base alle indicazioni dei ccnl
Apprendistato di alta formazione e di ricerca	Il datore di lavoro non consente al lavoratore di seguire i percorsi di formazione anche esterni all'azienda previsti dalla regolamentazione regionale. In assenza di regolamentazione regionale, se l'alto apprendistato è attivato mediante convenzione fra datore di lavoro (o associazione cui aderisce) e Università o altra istituzione formativa, il datore di lavoro è sanzionabile anche se non consente al lavoratore di seguire la formazione interna di cui è responsabile.

E' inoltre prevista la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, aumentata in caso di recidiva da un minimo di 300 fino ad un massimo di 1500 euro, in caso di violazione delle previsioni contrattuali collettive relative a:

- forma scritta del contratto e del patto di prova;
- redazione del piano formativo entro trenta giorni;
- misura della retribuzione (sottoinquadramento o percentualizzazione);
- divieto di cottimo;
- presenza di un tutore o referente aziendale.

In queste ipotesi, in caso di ispezione verrà utilizzata la procedura di diffida obbligatoria. In particolare, l'ispettore dovrà:

1. verificare se i principi elencati sono stati attuati dai ccnl;
2. verificare se in concreto sono stati applicati i principi così come definiti dai ccnl.

Con riferimento all'obbligo di forma scritta, per non incorrere in sanzioni:

- occorre consegnare al lavoratore il contratto individuale di lavoro, oltre che il piano formativo individuale;
- è necessario aver effettuato la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego.

Se manca la forma scritta, ma è stata fatta nei termini la comunicazione di assunzione al Centro per l'impiego (CpI), l'ispettore è tenuto ad adottare il provvedimento di diffida obbligatoria in modo da indurre il datore di lavoro a regolarizzare l'inadempienza. Rimane in ogni caso ferma la possibilità, per il lavoratore, di chiedere in giudizio la conversione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato. Qualora manchi anche la comunicazione al CpI, l'ispettore è tenuto a considerare il rapporto di lavoro "in nero".

Sono inoltre applicabili le sanzioni amministrative se:

1. il datore di lavoro ha formalizzato per iscritto il contratto successivamente all'instaurazione del rapporto di lavoro;
2. il contratto individuale è diverso rispetto al modello e/o ai contenuti previsti dal ccnl applicato.

Si segnala che alcune Direzioni Territoriali del Lavoro hanno stabilito di applicare il nuovo sistema sanzionatorio da subito, quindi senza attendere l'effettiva entrata in vigore del Testo unico dell'apprendistato.

Periodo transitorio

Il Ministero del Lavoro ha confermato che il periodo transitorio terminerà il 25 aprile 2012 (circolare n. 29/2011). Fino a tale data continuano ad applicarsi le regolazioni vigenti (di legge e contrattuali).

Il Testo unico potrà applicarsi già durante il periodo transitorio solo se sia le Regioni sia le parti sociali recepiranno le novità in esso contenute (per le parti di loro competenza).

Con riferimento all'alto apprendistato e all'apprendistato di ricerca (art. 5, D.Lgs. n. 167/2011), il Ministero del Lavoro ritiene che:

- sia immediatamente operativo l'apprendistato di ricerca: si tratta di una nuova tipologia che può essere attivata anche in assenza di regolamentazione regionale o contrattuale collettiva, tramite intese stipulate fra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa e/o di ricerca prescelta (non sono chiare, al momento, le Istituzioni formative/di ricerca che possano siglare tali tipi di intese);
- nelle Regioni che non hanno disciplinato l'alto apprendistato in base alla previgente disciplina (art. 50, D.Lgs. n. 276/03), l'apprendistato di alta formazione può essere immediatamente operativo in base ad intese tra il singolo datore di lavoro e l'istituzione formativa prescelta ai sensi del Testo unico (ad esempio l'Università).

Attenzione: il recente rinnovo del ccnl studi professionali, contenente la nuova disciplina dell'apprendistato, deve essere interpretato alla luce di quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con riferimento al periodo transitorio (per un approfondimento cliccare su "vedi anche").

Successivamente non potranno più applicarsi le vecchie normative in materia di apprendistato ma dovrà applicarsi esclusivamente il Testo Unico, così come sarà stato recepito da Regioni e Parti sociali.

In caso di mancato recepimento non potranno instaurarsi nuovi rapporti di apprendistato.

Solo con riferimento all'apprendistato professionalizzante o di mestiere, se alla data del 26 aprile 2012 le Regioni non avranno recepito il Testo Unico ma i ccnl lo avranno fatto, potranno instaurarsi nuovi rapporti di apprendistato in base alle sole regolamentazioni contrattuali