

# **GUIDA AL NUOVO CONTRATTO DI** **APPRENDISTATO 2015** **TUTTE LE NOVITÀ PREVISTE DAL JOB ACT** **IN VIGORE DA MARZO 2015**

Il **contratto di apprendistato** è un contratto che **prevede un periodo di formazione** iniziale al termine del quale, in accordo tra le parti, il contratto di apprendistato si trasforma in **contratto a tempo indeterminato**. Il contratto di apprendistato, già disciplinato dal **D.Lgs. 167/2011**, è stato oggetto di **modifica da parte della Riforma del lavoro Fornero (n. 92/2012)**, che ne ha voluto fare il canale privilegiato per i giovani che devono inserirsi nel mercato del lavoro.

Un nobile proposito che però, secondo il bilancio della riforma del lavoro targata Elsa Fornero, è fallito, perché dopo nove mesi dall'entrata in vigore della Riforma il contratto di apprendistato è rimasto pressoché inutilizzato.

Il contratto di apprendistato prevede **tre tipologie**: apprendistato **per la qualifica e per il diploma professionale**, apprendistato **professionalizzante o contratto di mestiere** e quello di **alta formazione e ricerca**. Ma **come funziona il contratto di apprendistato?** Scopriamolo con questa guida.

## **Chi può diventare apprendista?**

Il contratto di apprendistato può essere **stipulato entro i 29 anni**. Abbiamo visto che questo contratto si diversifica in 3 tipologie:

- **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**. Questo contratto si rivolge a giovani **tra i 15 e i 25 anni**. I minorenni hanno la possibilità di concludere la scuola dell'obbligo e di continuare l'istruzione e la formazione fino al raggiungimento dei 18 anni di età, acquisendo la qualifica di operatore professionale dopo 3 anni e il diploma professionale dopo 4;
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**. Questo contratto riguarda giovani **tra i 18 e i 29 anni**, a cui consente di maturare una qualificazione professionale, tra quelle previste dai CCNL competenze di base tecnico-professionali, nonché trasversali;
- **apprendistato di alta formazione e ricerca**. Questo tipo di contratto è rivolto a giovani **tra i 18 e i 29 anni** e presenta diverse finalità: può rappresentare un'opzione per il

conseguimento del diploma o una certificazione tecnica, nonché per quello di titoli universitari o di alta formazione (laurea, master, dottorato); può agevolare l'ingresso dei giovani impegnati nelle aree di ricerca delle aziende o, infine, può essere un modo per espletare il praticantato nelle professioni che lo richiedono e che prevedono questa possibilità.

### Quanto dura l'apprendistato?

Il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato che prevede un periodo di formazione iniziale. La durata del contratto varia in funzione delle tre tipologie:

- l'apprendistato per la **qualifica** e per il **diploma professionale** dura rispettivamente **3** (qualifica) e **4 anni** (diploma);
- l'apprendistato **professionalizzante o contratto di mestiere** dura **3 anni**, anche se per alcune **professioni dell'artigianato** può durare anche **5 anni**;
- l'apprendistato di **alta formazione e ricerca** è decisa dalle istituzioni scolastiche (che rilasciano il titolo di studio) e dalle Regioni. La durata generalmente **non è inferiore alla durata del corso di studio** e può essere addirittura superiore.

La durata dell'apprendistato varia anche in funzione delle proprie qualifiche già conseguite e delle proprie esperienze. L'azienda potrebbe decidere in tal senso per una durata inferiore rispetto a quella regolarmente prevista.

### In che consiste la formazione e quanto dura?

Il contratto di apprendistato prevede una **formazione** che si svolge **sia all'interno, che all'esterno dell'azienda**. Quella interna è stabilita da un **piano formativo individuale**, allegato al contratto di assunzione, che stabilisce gli obiettivi da conseguire nel percorso grazie all'aiuto del tutor o di un referente aziendale.

La **formazione esterna** consente all'apprendista di raggiungere una parte degli obiettivi grazie all'aiuto di strutture formative specializzate.

La durata della formazione, come quella dell'apprendistato, è sempre legata alle 3 tipologie:

- la formazione (sia interna che esterna) nell'apprendistato **per la qualifica e per il diploma professionale** prevede almeno **400 ore annuali**;
- la formazione di **base nell'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere** prevede **120 ore nel triennio**. La formazione **tecnico professionale** è affidata alla disciplina del **CCNL**;
- la formazione nell'apprendistato di **alta formazione e ricerca** dipende dagli **accordi regionali con le parti sociali e le Università**, anche in funzione del titolo di studio da conseguire.

### A quanto ammonta la retribuzione?

La remunerazione di un apprendista è disciplinata dai contratti collettivi di settore in base:

- alla tipologia dell'apprendistato;
- alla qualifica da conseguire;
- al livello di inquadramento (non può essere al di sotto di più di 2 livelli rispetto a quelli di un lavoratore che ha la stessa mansione).

Abitualmente la retribuzione è destinata ad aumentare progressivamente sino a raggiungere quella di un lavoratore qualificato. Il trattamento fiscale dell'apprendista è agevolato perché prevede un'aliquota ridotta.

### **Quali sono i diritti dell'apprendista?**

L'apprendista ha diritto:

- alla copertura assistenziale in caso di malattia e di maternità;
- all'assicurazione contro le malattie (anche professionali), l'invalidità, la vecchiaia e gli infortuni sul lavoro;
- alla piena copertura previdenziale;
- all'assegno per il nucleo familiare;
- agli ammortizzatori sociali non ordinari (al pari degli altri dipendenti), in caso di crisi dell'impresa.

In caso di malattia o di altra causa di sospensione involontaria dell'apprendistato superiore a 30 giorni, l'apprendista può prolungare il periodo di apprendistato.

### **Quando si conclude l'apprendistato?**

Il periodo di formazione dell'apprendistato si conclude quando gli obiettivi del piano formativo individuale (titolo di studio o qualifica professionale) sono stati raggiunti. Dopodichè si apre “**un periodo di recesso**”, di durata variabile, in cui sia il datore, sia l'apprendista possono recedere. Se questa situazione non si verifica, il contratto di apprendistato si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

### **Come iniziare un apprendistato?**

Rivolgiti al tuo centro per l'impiego, ai centri di orientamento, alle agenzie del lavoro o direttamente alle aziende di tuo interesse per avanzare la tua candidatura.

Nel testo organico semplificato delle tipologie contrattuali un capitolo importante è rappresentato dall'apprendistato. Le novità contenute nello schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri del 20 febbraio 2015 riguardano quasi interamente le tipologie contrattuali finalizzate ad una maggiore integrazione del lavoro con i percorsi formativi scolastici o di perfezionamento post laurea. Una novità consiste nella possibilità di stipula di contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali. Confermato l'impianto normativo sia per agevolazioni che sanzioni.

Lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri il 20 febbraio scorso contenente il **testo organico semplificato delle tipologie contrattuali** in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, interviene anche sul contratto di apprendistato.

Le novità contenute nello schema riguardano quasi interamente la prima e la terza tipologia contrattuale, ovvero quelle finalizzate ad una maggiore integrazione del lavoro con i percorsi formativi scolastici o di perfezionamento post laurea.

Sono infatti significativi gli interventi sia sul **contratto finalizzato alla qualifica al diploma e la specializzazione professionale** che su quello di **alta formazione e ricerca**.

Peraltro si tratta delle tipologie che indubbiamente risultano state finora scarsamente utilizzate.

Dal punto di vista sistematico le modificazioni alla disciplina regolatoria sono però radicali: l'articolo 46 dello schema di decreto legislativo, al comma 1, lettera i), prevede infatti l'abrogazione del testo unico approvato col decreto legislativo 14 settembre 2011, n.167.

La nuova disciplina è infatti contenuta al capo V, agli articoli da 39 a 45 che disciplina in maniera organica e completa l'apprendistato.

Sono confermate le tre tipologie contrattuali previste già dalla disciplina ora vigente, con alcune modificazioni terminologiche delle prime due.

Va evidenziato che viene ancora una volta riproposta all'interno dell'**apprendistato professionalizzante** la possibilità della stipulazione con lavoratori che percepiscono l'indennità di mobilità o il trattamento di disoccupazione. Come si può notare, questa volta assume rilevanza la percezione dell'indennità e non più l'iscrizione nelle liste; inoltre, si amplia l'accesso anche ai disoccupati.

Le regole comuni a tutte le tre tipologie contengono poche novità rispetto all'attuale disciplina.

La **forma del contratto** deve essere scritta con la puntualizzazione che essa è richiesta ai fini della prova.

Rimane necessario che nel contratto sia contenuto, anche in forma sintetica, il **piano formativo individuale** che potrà essere predisposto sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, a cura delle parti contrattuali per l'apprendistato professionalizzante, mentre per gli altri due tipi, dall'istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa. Si tratta di un contratto di regola a tempo indeterminato con facoltà di recesso per le parti, senza specifica motivazione.

Si applica l'articolo 2118 c.c. che impone il solo onere del preavviso che decorre dalla scadenza del periodo formativo. Nel corso di tale periodo continueranno applicarsi le regole dell'apprendistato.

Durante il **periodo formativo**, invece, si applicano le regole generali previste per il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e dunque la risoluzione del rapporto del lavoro potrà avvenire esclusivamente per giusta causa o giustificato motivo.

La **durata minima** è di sei mesi, l'unica deroga riguarda i casi in cui il contratto può essere stipulato a tempo determinato.

Tale ipotesi è ammessa per i datori di lavoro che svolgono la propria **attività in cicli stagionali** sia relativamente alla tipologia professionalizzante che per quello finalizzato alla qualifica, il diploma e la specializzazione professionale.

Il ricorso al contratto a tempo determinato è ammesso esclusivamente laddove i contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano le relative modalità di svolgimento lo abbiano regolamentato.

Inoltre per la tipologia relativa alla qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è necessario che le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano abbiano definito un **sistema di alternanza scuola-lavoro**.

Confermate le regole del testo unico in ordine all'affidamento ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della regolamentazione sulla base dei seguenti principi:

- divieto di retribuzione a cottimo
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio
- presenza di un tutore o referente aziendale
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino
- possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni
- possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Anche il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro rimane analogo alla disciplina del Testo unico: non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto ai lavoratori specializzati e qualificati in forza.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 9 lavoratori, il numero di apprendisti non potrà superare quello dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio.

In ogni caso, è garantita la possibilità di assumere almeno tre apprendisti.

Le **imprese artigiane** applicano invece le specifiche regole previste dalla legge quadro n.443/1985. Ai contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, è demandata la possibilità di introdurre **clausole di stabilizzazione** dei contratti di apprendistato professionalizzante scaduti, il cui mancato rispetto comporta l'impossibilità di stipularne ulteriori.

In ogni caso, per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, tale clausola viene confermata come già previsto dal D.Lgs. n. 167/2011.

Dunque l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.

Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale

La stipula di un contratto di primo livello è possibile in ogni settore e riguarda i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 e potrà avere una durata fissata in relazione alla qualifica o del diploma da conseguire.

Comunque, la **durata** non potrà superare tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale.

Una novità consiste nella possibilità di stipula di contratti di apprendistato, di durata non superiore a tre anni, rivolti ai **giovani iscritti al quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali**, per l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico professionali rispetto a quelle previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento di un certificato di specializzazione tecnica superiore.

La disciplina dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, ma poiché la volontà del legislatore è quella di far decollare tale tipologia contrattuale, in assenza di regolamentazioni regionali la disciplina per l'attivazione è rimessa al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Lo stesso provvedimento, definisce i criteri generali per la realizzazione dei **percorsi di apprendistato** negli istituti tecnici e professionali, e, in particolare, il monte orario massimo del percorso scolastico che può essere svolta in apprendistato ed i requisiti delle imprese nelle quali si svolge.

Molte novità sul fronte della formazione, sia quella esterna che quella da svolgersi presso il datore di lavoro.

La **formazione esterna** all'azienda si svolge nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e salvo non sia previsto diversamente dai contratti collettivi, non è retribuita.

L'ammontare della componente formativa non può essere superiore al 60 per cento dell'orario ordinamentale per il secondo anno e del 50 per cento per il terzo e quarto anno, nonché per l'anno successivo finalizzato al conseguimento del certificato di specializzazione tecnica. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro, invece, è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

Apprendistato professionalizzante

Sostanzialmente confermata la disciplina dell'apprendistato professionalizzante.

Vene infatti riproposta la previsione già contenuta nell'articolo 4, comma 3, del d.lgs. n.167/2011, ovvero che **la formazione di tipo professionalizzante** è quella che di cui è responsabile esclusivamente il datore di lavoro ed è regolamentata dai contratti collettivi sia nella misura che nella modalità di erogazione. Ricordiamo a tal proposito che il Ministero del lavoro ha ritenuto che il datore di lavoro ha l'onere di tracciare la formazione svolta, seppure in forma libera (cfr. Circ. n. 5 e 35/2013).

Accanto a tale tipologia di formazione, è prevista la possibilità della formazione finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio.

Tale formazione è prevista nei limiti delle risorse annualmente disponibili sulla base dell'**offerta formativa pubblica**, interna o esterna alla azienda ed è disciplinata dalle regioni sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista.

Al fine di consentire al datore di lavoro di far partecipare l'apprendista per poter fruire dell'offerta formativa, la regione comunica al datore di lavoro, entro 45 giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste, avvalendosi anche dei datori di lavoro e delle loro associazioni che si siano dichiarate disponibili, ai sensi delle linee guida adottate dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano in data 20 febbraio 2014.

Il Ministero del lavoro, a tal proposito, ha evidenziato che le regioni hanno l'obbligo di offrire nei termini previsti la suddetta formazione e le relative informazioni, in mancanza delle quali il personale ispettivo non procederà ad alcuna contestazione nei confronti dei datori di lavoro (cfr. Circ. n.18/2014).

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Il contratto può essere stipulato in tutti i settori di attività dai datori di lavoro sia pubblici che privati, per attività di ricerca, per il **conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione**, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale 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, o con l'ente di ricerca, secondo uno schema definito con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione dell'Università e della ricerca che stabilisce l'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro.

Con il protocollo viene stabilito il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro entro il massimo di sessanta.

La **formazione esterna** all'azienda è svolta nell'istituzione formativa cui è iscritto lo studente e, di norma, nei percorsi di Istruzione Tecnica Superiore non può essere superiore al 60 per cento

dell'orario ordinamentale. Per l'ammontare di tale formazione svolta nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo, mentre per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca comprese quelle in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale o regionale e aventi come oggetto la promozione delle attività imprenditoriali, del lavoro, della formazione, della innovazione e del trasferimento tecnologico. Tuttavia, in assenza delle regolamentazioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca 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.

#### Agevolazioni e sanzioni

Confermato l'impianto normativo contenuto nel d.lgs. n.167/2011 sia per quanto concerne le **agevolazioni** che le sanzioni.

Quindi **esclusione dal computo dei limiti numerici** previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti, sottoinquadramento o riduzione in forma percentuale della retribuzione eventualmente prevista, riduzione della retribuzione per le ore di formazione, salvo che per l'apprendistato professionalizzante.

Rimane inoltre il regime contributivo agevolato vigente in materia di apprendistato, nonché il diritto alle agevolazioni per ulteriori dodici mesi in casi di prosecuzione del rapporto di lavoro, con esclusione dei lavoratori assunti quali percettori di indennità di mobilità o disoccupazione.

È però previsto che con il **decreto di riforma degli incentivi** previsto dall'art. 1, comma 4, lettera a), della legge 10 dicembre 2014, n. 183, sono definiti gli incentivi per i datori di lavoro che assumono con l'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e con l'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Sotto il profilo delle **sanzioni**, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione a carico del datore di lavoro, di cui egli sia esclusivamente responsabile, e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità cui è preordinato il contratto di apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare 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, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione.

Nel caso in cui rilevi un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotta un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 124/2004, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Per le violazioni di minore rilevanza, invece, vengono riproposte le sanzioni amministrative pecuniarie da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria è aumentata da 300 a 1500 euro.



