

APPRENDISTATO: normativa e contributi

CARATTERISTICHE

Si tratta di un contratto di lavoro subordinato a contenuto formativo, in cui la prestazione lavorativa è obbligatoriamente accompagnata dalla formazione

E' anche detto contratto a causa mista, perché la prestazione del lavoratore viene scambiata non solo con la retribuzione ma anche con la formazione professionale.

Il contratto di apprendistato può durare da un minimo di 18 mesi ad un massimo di 4 anni, elevati a 5 per il settore artigiano.

Non vengono conteggiati i periodi di sospensione imputabili al lavoratore (per malattia, infortunio, servizio militare, maternità) e per sospensioni del lavoro dovute a esigenze produttive dell'impresa.

I periodi di apprendistato svolti presso più datori di lavoro vengono cumulati, purché si riferiscano alle stesse attività e non ci sia interruzione superiore a un anno.

CAMPO DI APPLICAZIONE

I contratti di apprendistato si possono stipulare in tutti i settori produttivi, compresa l'agricoltura.

C'è un limite massimo da rispettare: gli apprendisti (salvo in alcuni casi nell'artigianato) non possono essere più numerosi dei lavoratori qualificati o specializzati presenti in azienda.

Possono essere assunti come apprendisti i giovani con più di 15 che hanno assolto l'obbligo formativo, i giovani fino a 18 anni in assolvimento dell'obbligo formativo e i giovani tra i 18 e i 24 anni anche se in possesso di titolo di studio idoneo alle mansioni da svolgere.

L'età massima è elevata:

- a 26 anni per assunzioni effettuate ad aree specifiche (Obiettivi 1 e 2);
- a 29 anni nel settore artigiano per qualifiche ad alto contenuto professionale.

L'età massima deve essere riferita al momento dell'inizio dell'apprendistato e non a quello dell'assunzione.

Per i giovani disabili i limiti di età massima sono elevati di 2 anni.

FORMAZIONE

Deve essere sia di tipo pratico che teorico, e sia interna che esterna all'azienda.

La quantità di ore destinate alla formazione è stabilita dai singoli contratti collettivi, ma non può essere inferiore alle 120 ore annue per i giovani che non hanno un titolo di studio post-obbligo o un attestato di formazione professionale.

Al termine del periodo di formazione l'apprendista riceve un attestato sulle competenze professionali acquisite. La formazione esterna costituisce un credito formativo e può essere riconosciuta da nuovi datori di lavoro.

In azienda, deve essere prevista la figura di un tutor che accompagna l'apprendista nel percorso di formazione.

IL RAPPORTO DI LAVORO

L'assunzione dell'apprendista deve essere preceduta da una richiesta di autorizzazione, da parte del datore di lavoro, alla Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente. Nella richiesta devono essere indicati il contratto nazionale applicabile, la forza lavoro qualificata in servizio e la qualifica da conseguire.

L'autorizzazione deve essere rilasciata entro 45 giorni dalla richiesta.

L'assunzione di un apprendista è subordinata a una visita medica che ne accerti l'idoneità fisica alle mansioni da svolgere.

Il contratto di apprendistato può essere anche a tempo parziale. La retribuzione è quella prevista dai diversi contratti nazionali di categoria.

Il rapporto di apprendistato si esaurisce alla scadenza del termine di durata previsto; può cessare prima della scadenza del termine:

- per il riconoscimento anticipato della qualifica professionale
- per giusta causa o giustificato motivo oggettivo.

Il datore di lavoro ha il dovere di organizzare adeguatamente il percorso formativo dell'apprendista.

TRASFORMAZIONE IN CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Qualora al termine del periodo di apprendistato non venga data disdetta, l'apprendista rimane in servizio con la qualifica conseguita e il contratto viene trasformato a tempo indeterminato.

La trasformazione del rapporto a tempo indeterminato deve essere comunicata al Centro per l'impiego entro 5 giorni.

I CONTRIBUTI PER GLI APPRENDISTI

Apprendisti esentati dai contributi per i primi tre anni di contratto. L'agevolazione che può risultare particolarmente gradita alle imprese in questa fase difficile viene ricordata dall'Inail nella circolare 27/2013 pubblicata il 24 maggio. Nel documento, l'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro riassume la disciplina generale e il regime contributivo dell'apprendistato alla luce del Dlgs 167/2011 e delle leggi 183/2011 (stabilità 2012) e 92/2012 (riforma del mercato del lavoro).

In base a quanto previsto dalla legge di stabilità 2012, le imprese che occupano fino a 9 dipendenti beneficiano di uno sgravio contributivo totale per i contratti di apprendistato sottoscritti dal 10 gennaio 2012 al 31 dicembre 2016. Dunque, per quanto riguarda l'Inail il datore di lavoro non deve versare contributi nel primo triennio, pari alle 0,30%, e più in generale non è gravato dall'aliquota contributiva complessiva del 10%, ma deve comunque versare all'Inps l'1,61 % per il finanziamento dell'Aspi. Lo sgravio si può applicare solo nei limiti stabiliti dalle norme comunitarie in tema di aiuti minori ("de minimis").

Più in generale, invece, sempre le aziende fino a 9 addetti possono beneficiare di una riduzione dell'aliquota contributiva standard a loro carico per i contratti di apprendistato, pari all'11,61%. Nel primo anno di contratto l'aliquota è pari al 3,11%, nel secondo sale al 4,61 per cento.

Anno	Contributo settimanale dovuto per i lavoratori soggetti all'assicurazione INAIL	Contributo settimanale dovuto per i lavoratori esclusi dall'assicurazione INAIL.	Aliquota complessiva a carico del lavoratore apprendista.
2000	5.070	4.890	5,54 %
2001	5.200	5.015	5,54 %
euro			
2002	2,75	2,65	5,54 %
2003	2,81	2,72	5,54 %
2004	2,88	2,79	5,54 %
2005	2,94	2,85	5,54 %
2006	2,98	2,89	5,54 %
2007	10 % sull'imponibile previdenz.	10 % sull'imponibile previdenz.	5,84 %
2008	10 % sull'imponibile previdenz.	10 % sull'imponibile previdenz.	5,84 %
2009	10 % sull'imponibile previdenz.	10 % sull'imponibile previdenz.	5,84 %
2010	10 % sull'imponibile previdenz.	10 % sull'imponibile previdenz.	5,84 %
2011	10 % sull'imponibile previdenz.	10 % sull'imponibile previdenz.	5,84 %
2012	10 % sull'imponibile previdenz.	10 % sull'imponibile previdenz.	5,84 %
2013	Vedi sopra	Vedi sopra	5,84 %