

## APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato si configura come la principale tipologia contrattuale per favorire **l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro**.

Esso, infatti, è rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni ed è caratterizzato da una **finalità formativa**. Il datore di lavoro, oltre a versare un corrispettivo per l'attività svolta, è tenuto a formare l'apprendista attraverso un insegnamento di competenze tecnico-professionali e di competenze trasversali. Il Testo Unico approvato a settembre 2011 (D.Lgs. 167/2011) e la L. 92/2012 hanno innovato profondamente la precedente disciplina. Il contratto di apprendistato viene definito nel Testo Unico come un “**contratto di lavoro a tempo indeterminato** finalizzato all'occupazione dei giovani”.

L'inserimento in azienda tramite apprendistato è sostenuto da **notevoli incentivi economici** (come la contribuzione agevolata pari al 10% della retribuzione o la deducibilità delle spese e dei contributi dalla base imponibile Irap) e normativi (come la possibilità di un sotto inquadramento o l'esclusione degli apprendisti dal computo dei dipendenti a determinati fini di legge); la recente Riforma del mercato del lavoro ha introdotto anche maggiori tutele per gli apprendisti, in particolare, in termini di stabilità. La L. 92/2012 ha previsto che **l'assunzione di nuovi apprendisti è possibile** solo se risulta confermato, al termine del percorso formativo, il **50% dei rapporti di apprendistato svolti nell'ultimo triennio**. Per i primi 36 mesi dall'entrata in vigore della suddetta legge e, quindi, **fino al 18 luglio 2015, tale percentuale è tuttavia ridotta al 30%**. Sono esclusi dall'applicazione di tali norme i datori di lavoro che hanno alle dipendenze un numero di dipendenti inferiore a 10 unità.

Sono esclusi dal computo del triennio (che a regime è da considerare "mobile") i rapporti di lavoro in apprendistato cessati per mancato superamento della prova, per dimissioni e per giusta causa. Il datore di lavoro, nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, può comunque assumere un ulteriore apprendista, anche se non ha confermato a tempo indeterminato il 50% dei contratti nell'ultimo triennio.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2013, il datore di lavoro, anche per il tramite di un'agenzia di somministrazione di lavoro, può assumere apprendisti nel numero di **2 ogni 3 dipendenti** (prima il rapporto numerico era di 1/1). Per i datori di lavoro con meno di 10 dipendenti rimane il rapporto numerico di 1/1 e pertanto non si può superare il limite del 100% di assunzioni di apprendisti rispetto alle maestranze specializzate e qualificate.

Il datore di lavoro senza dipendenti specializzati o qualificati oppure che ne abbia meno di 3, può comunque assumere **fino a 3 apprendisti**. Alle imprese artigiane si applicano i limiti dimensionali previsti dalla legge-quadro sull'artigianato (L. 443/85).

E' esclusa la possibilità di assumere apprendisti con un contratto di somministrazione a termine per **il tramite di un'Agenzia per il lavoro**. E' invece possibile somministrare a tempo indeterminato, in tutti i settori produttivi, uno o più lavoratori in apprendistato. La **durata minima** del periodo di formazione in apprendistato è di **6 mesi**, a meno che non si tratti di attività stagionali (in questo caso la durata può essere inferiore). Il contratto deve avere **forma scritta** e contemplare, entro i 30 giorni dalla stipulazione, un **piano formativo individuale**.

Sono previsti il **divieto** della retribuzione a cottimo e quello per le parti di recedere dal contratto, durante il periodo della formazione, in assenza di una giusta causa. Vi è inoltre la possibilità di **inquadrare** il lavoratore fino a due livelli più in basso rispetto alla categoria spettante, di far proseguire il rapporto come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o di recedervi al termine del periodo di formazione. Il datore di lavoro – fino a quando non sarà operativo il libretto formativo – può rilasciare una dichiarazione per l'accertamento e per la certificazione delle competenze e della formazione svolta dall'apprendista.

Con le nuove norme, l'apprendista rientra nell'ambito di applicazione dell'**Assicurazione sociale per l'impiego**, l'ammortizzatore sociale che a partire dal 1° gennaio 2013 andrà a sostituire le prestazioni di sostegno al reddito in caso di perdita di occupazione.

Dalla stessa data è previsto quindi il contributo di **finanziamento dell'ASpI pari all'1,31%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Anche per gli apprendisti, in caso di interruzione del rapporto di lavoro **per cause diverse dalle dimissioni, ivi compreso il recesso al termine del periodo formativo comunicato dal datore di lavoro**, è dovuto a carico di quest'ultimo il contributo pari al 50% del trattamento mensile iniziale dell'AspI, per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

Il Testo Unico contempla **tre tipi di contratti di apprendistato**: quello per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, quello professionalizzante o di mestiere e infine quello di alta formazione e ricerca.

- **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art.3 Testo Unico).** Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività e anche per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, i soggetti della fascia d'età compresa **tra i 15 e i 25 anni**. La regolamentazione dei profili normativi di questa tipologia di apprendistato è demandata alle Regioni previo accordo in Conferenza permanente tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, sentite le associazioni dei datori di lavoro secondo i seguenti criteri:
  1. definizione della qualifica o diploma professionale;
  2. previsione di un monte ore di formazione;
  3. rinvio ai contratti collettivi di lavoro delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle Regioni.
- **Apprendistato professionalizzante o contratti di mestiere (art.4 Testo Unico).** E' finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. Possono essere assunti i soggetti di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**. Per chi è in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 226/2005 il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione del profilo professionale stabilito, si affianca l'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo di 120 ore di formazione per la durata del triennio: il primo tipo di formazione è disciplinato dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi; il secondo dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire, nell'ambito della bilateralità, le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere;

- **Apprendistato di alta formazione e di ricerca (art.5 Testo Unico).** Possono essere assunti in tutti i settori di attività i soggetti di età compresa **tra i 18 e i 29 anni**. La finalità è il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca. Questa tipologia può essere utilizzata anche per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni che hanno un ordine professionale o per esperienze professionali. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato di alta formazione sono stabilite dalle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro più rappresentative, le Università, gli Istituti tecnici. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate tra i datori di lavoro e le istituzioni formative.

Per la **regolamentazione** e la durata del periodo di Apprendistato e della formazione le **competenze sono rimesse alle Regioni**, in accordo con le parti sociali e una serie di altri organi istituzionali tra cui le università e le altre istituzioni scolastiche.

La Legge 99/2013, di conversione del D. L. 76/2013, in merito all'**apprendistato professionalizzante**, introduce alcune **semplificazioni**, derogatorie del Testo Unico, **riguardanti il piano formativo individuale, la registrazione della formazione e la formazione nel caso di imprese multilocalizzate**. Tali semplificazioni potranno essere accolte nelle **linee guida** adottate dalla Conferenza Stato-Regioni entro il 30 settembre 2013. A partire dal 1 ottobre 2013, in assenza di accordo in sede di Conferenza unificata, tali previsioni trovano **diretta applicazione**, “salva la possibilità di una diversa disciplina in seguito all’adozione delle richiamate linee guida ovvero in seguito all’adozione di disposizioni di specie da parte delle singole regioni”.

Inoltre, il contratto di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, una volta conseguito il titolo, potrà essere trasformato in contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. In questo caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non potrà eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

La Circolare ministeriale n. 35/2013 ha fornito le prime indicazioni operative sull'applicazione delle novità introdotte dalla L. 99/2013.