
Il contratto di apprendistato

Aggiornato a luglio 2012

CHE COS'È IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO?

Il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro a contenuto formativo definito a causa mista (lavoro + formazione), esso prevede infatti che l'impresa s'impegni ad offrire e a garantire all'apprendista la formazione all'interno del rapporto di lavoro. Ed è proprio per questa particolare caratteristica che l'apprendistato si configura come il canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Con il Decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011 (Testo unico dell'apprendistato), la precedente normativa del contratto di apprendistato (D.Lgs n. 276 del 10 settembre 2003, attuativo della L. 30/03 di riforma del mercato del lavoro) ha subito alcune modifiche.

La Legge n. 92 del 28 giugno 2012 (legge di riforma del mercato del lavoro) ha modificato anche la disciplina dell'apprendistato contenuta nel Decreto Legislativo sopra citato in particolare sul fronte della stabilizzazione degli apprendisti ai fini della possibilità per il datore di lavoro di effettuare nuove assunzioni in apprendistato. In altre parole, si prevede una limitazione al ricorso all'apprendistato in assenza della stabilizzazione di una percentuale minima di apprendisti assunti negli anni precedenti (per maggiori dettagli vedi art. 1 comma 16 L. 92/2012).

Altre novità riguardano la durata minima del contratto: 6 mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per le attività stagionali, previste dall'articolo 4, comma 5, Decreto legislativo n. 167/2011.

Di seguito troverai una sintesi dei principali aspetti di questa tipologia contrattuale

TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

La normativa distingue tre tipi di apprendistato:

a) apprendistato per la qualifica professionale e per il diploma professionale:

E' un contratto di apprendistato per il conseguimento della qualifica e del diploma professionale. Questa tipologia può essere utilizzata **anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.**

Con questa tipologia possono essere assunti in tutti i settori di attività, i soggetti che abbiano un'**età compresa tra i 15 e i 25 anni**. La **durata del contratto non può essere superiore**, per la sua componente formativa, **ai tre anni** nel caso della qualifica professionale **e ai quattro anni** nel caso del diploma quadriennale regionale (diploma professionale).

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano

b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere:

E' un contratto di apprendistato per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di **età compresa tra i 18 e i 29 anni**. Nel caso in cui il giovane possieda una qualifica professionale, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché **la durata, anche minima, del contratto** che, per la sua componente formativa, **non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque** per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo **non superiore a 120 ore** per la durata del triennio.

c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

E' un contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore (art. 69 L. 144/99) con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori (art. 7 D.P.C.M. del 25/01/2008), nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

Con questa tipologia di contratto possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, i soggetti di **età compresa tra i 18 e i 29 anni**. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione in accordo con altri soggetti del territorio (vedi specifiche Testo unico - D. Lgs n.167 del 14/09/2011)

In assenza di regolamentazioni regionali, l'attivazione di questo tipo di apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca (vedi specifiche art. 5 Testo Unico - D. Lgs n.167 del 14/09/2011)

N.B. La nuova normativa prevede l'utilizzo del contratto di apprendistato anche nel caso di lavoratori in mobilità (vedi art. 7 comma 7 D.Lgs n. 167 del 14 settembre 2011)

I PRINCIPI VALIDI PER LE TRE TIPOLOGIE DI APPRENDISTATO

- ✓ La Legge di riforma del mercato del lavoro (L. 92/2012) ha disposto che le agenzie di somministrazione **non potranno assumere apprendisti a tempo determinato**. La disposizione ha ripreso ciò che è stato previsto dal comma 1, dell'articolo 1, del decreto legislativo 167/2011 che ha disciplinato l'apprendistato come un contratto a tempo indeterminato: "L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani".

- ✓ Il contratto, il patto di prova e il piano formativo individuale (da definire entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto) devono essere stipulati per iscritto.
- ✓ La Riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012) ha previsto una durata minima dell'apprendistato: 6 mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per le attività stagionali, previste dall'articolo 4, comma 5, Decreto legislativo n. 167/2011.
- ✓ È vietata la retribuzione a cottimo
- ✓ E' possibile per il datore di lavoro inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori la categoria spettante
- ✓ l'apprendista deve essere accompagnato nella sua attività formativa da un tutor aziendale con formazione e competenze adeguate. La formazione dell'apprendista dovrà essere registrata in un apposito libretto formativo.
- ✓ La formazione degli apprendisti può essere finanziata tramite i fondi paritetici interprofessionali.
- ✓ Sulla base dei risultati ottenuti all'interno del percorso di formazione (esterna o interna all'azienda) è possibile riconoscere la qualifica professionale ai fini contrattuali e le competenze acquisite per il proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione per adulti
- ✓ Tutti gli apprendisti hanno diritto a:
 - ❖ assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
 - ❖ assicurazione contro le malattie
 - ❖ assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia
 - ❖ maternità
 - ❖ assegno familiare
- ✓ E' possibile prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni
- ✓ Non è possibile per le parti recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente.
- ✓ E' possibile per le parti, recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione (articolo 2118 del Codice Civile). La Legge 92/2012 specifica che nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto di lavoro prosegue come ordinario **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**
- ✓ Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso lo stesso datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100 per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. E' in ogni caso esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo

determinato di cui all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Le disposizioni di cui al presente comma non si applicano alle imprese artigiane. Questa modifica introdotta dalla L.92/2012 è applicabile solo alle assunzioni con decorrenza 01 gennaio 2013 per le precedenti assunzioni rimane valido il precedente articolo 2 comma 3 del D.Lgs 167 del 14 settembre 2011)

CHI E IL TUTOR AZIENDALE?

In ogni azienda con apprendisti deve esserci obbligatoriamente la figura del tutor aziendale, il quale è il responsabile della formazione dell'apprendista: ha il compito di affiancare l'apprendista durante tutto il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio dell'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- ✓ Codice civile artt. 2130 - 2134
- ✓ Legge n. 25 del 19 gennaio 1955
- ✓ Legge n. 56 del 28 febbraio 1987
- ✓ Legge n. 196, art. 16, del 24 giugno 1997
- ✓ Decreto legislativo n. 276, artt. 47 – 53 del 10 settembre 2003
- ✓ Circolare n. 40, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del 14 ottobre 2004
- ✓ Circolare n. 30, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del 15 luglio 2005.
- ✓ Collegato Lavoro Legge n.183, 4 novembre 2010
- ✓ D.Lgs n. 167 del 14 settembre 2011
- ✓ Legge 92 del 28 giugno 2012