



FOSSATI STUDIO
COMMERCIALE
COMMERCIALE

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Contratto di apprendistato: con l'approvazione del Jobs Act si applica anche ai disoccupati

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con il c.d. **Jobs Act** (legge n. 183 del 10.12.2014) ha previsto una profondissima riforma della disciplina del lavoro. Con il terzo decreto attuativo, in particolare, viene prevista la completa riscrittura degli istituti del lavoro e la contestuale abrogazione di alcune forme oramai superate (ad esempio, collaborazione a progetto e lavoro ripartito). Con particolare riferimento al **contratto di apprendistato** si è assistito ad una sostanziale conferma dei tratti principali fatta eccezione per alcune importanti **modifiche**: pur non stravolgendo la disciplina attualmente in uso, viene **prevista la possibilità di applicare tale tipologia di contratto anche ai lavoratori disoccupati** ed, inoltre, seppure **in particolari ipotesi, viene prevista la possibilità di proroga del rapporto**. In riferimento alla prima delle modifiche menzionate, si deve segnalare che ad oggi solamente i dipendenti in mobilità hanno la possibilità di accedere al contratto di apprendistato: considerato il previsto superamento del sistema di mobilità, viene introdotta questa modifica migliorativa a favore dei disoccupati. Con la presente trattazione illustriamo la **nuova disciplina dell'apprendistato**, ricordando che questa **diventerà operativa solamente con l'approvazione dello schema di decreto legislativo attuativo del Jobs Act**.

Premessa

Con il Jobs Act il legislatore ha previsto la **modifica di numerosi punti sostanziali della disciplina del lavoro**. Una delle prime modifiche, già divenuta definitiva, riguarda il

contratto a tutele crescenti: per effetto del primo decreto attuativo del Jobs Act vengono modificate le **tutele del lavoratore licenziato con la previsione, in via principale, di un risarcimento economico senza reintegrazione**.

Con un secondo decreto attuativo, anch'esso definitivo, è stato **ridelineato il sistema di ammortizzatori sociali dei lavoratori con l'istituzione della NASPI, dell'ASDI e dell'INT-COLL** (anche se tale ultima figura ha carattere temporaneo).

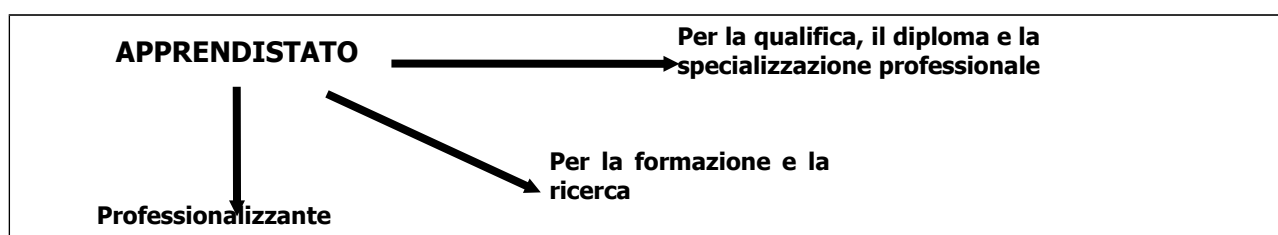
Con un terzo decreto, non ancora definitivo, viene prevista la **modifica di alcuni istituti del lavoro e l'abrogazione di alcune figure di impiego, che verranno ricondotte al lavoro dipendente**. Tra gli istituti che, stando allo schema di decreto, verranno in futuro abrogati (e attualmente ancora utilizzabili), si segnala la **collaborazione a progetto, l'associazione in partecipazione con apporto di lavoro e, in misura più limitata i contratti di collaborazione coordinata** (che verranno invece riservati a specifiche ipotesi e settori economici).

Con la presente trattazione illustriamo la **nuova disciplina dell'apprendistato**, ricordando che questa **diventerà operativa solamente con l'approvazione dello schema di decreto legislativo attuativo del Jobs Act**.

Il contratto di apprendistato in generale

Secondo quanto stabilito dagli articoli 39-45 dello schema di decreto, vengono riformate le disposizioni in materia di apprendistato, **contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani**.

Il contratto di apprendistato è definito secondo le seguenti tipologie:



Oltre a queste, inoltre, viene riconosciuta la **possibilità di stipulare contratti di apprendistato con lavoratori titolari di indennità di mobilità o di disoccupazione. Con il (previsto) superamento dell'istituto della mobilità, in futuro il contratto di apprendistato sarà applicabile solamente ai lavoratori disoccupati**.

Relativamente alla forma, il contratto di apprendistato è **stipulato in forma scritta ai fini della prova**. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il **piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali**.

Osserva

Nell'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca **il piano formativo individuale è predisposto dalla istituzione formativa di provenienza dello studente con il coinvolgimento dell'impresa**.

Il contratto di apprendistato ha una **durata minima non inferiore a sei mesi** e al suo **termine le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile. Se nessuna delle parti recede il rapporto **prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa – salvo quanto appena indicato - ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati da associazioni sindacali nel rispetto dei seguenti principi:

PRINCIPI ALLA BASE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO	
I	Divieto di retribuzione a cottimo.
II	Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.
III	Presenza di un tutore o referente aziendale.
IV	Possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.
V	Possibilità del riconoscimento della qualificazione professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti.
VI	Registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.
VII	Possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni.
VIII	Possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato.

Il **numero complessivo di apprendisti** che un datore di lavoro può assumere è il seguente:

- nei casi ordinari, il datore di lavoro non **può superare il rapporto di 3 a 2** rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio;
- **non può superare il 100 per cento** per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità;
- 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.**

E' in ogni caso **esclusa la possibilità di assumere in somministrazione apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato.**

Osserva

Ferma restando la possibilità per i contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di individuare limiti diversi, **esclusivamente per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, 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.**

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 limiti di cui al presente comma sono **considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.**

Datori di lavoro con almeno 50 occupati



Si applicano le disposizioni previste dai CCNL



In assenza di intervento delle parti sociali, il ricorso all'apprendistato è precluso se nei 36 mesi precedenti all'assunzione non è stato confermato almeno il 20% degli apprendisti.

Datori di lavoro con meno di 50 occupati



Non si applica **alcuna limitazione**

Ciò detto, illustriamo ora le **principali caratteristiche delle diverse tipologie di apprendistato previste dallo schema di D.Lgs.**

Apprendistato per la qualifica, per il diploma o la specializzazione professionale

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è strutturato in modo da coniugare la formazione sul lavoro effettuata in azienda con l'istruzione e formazione professionale svolta dalle istituzioni formative che operano nell'ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione.

Possono essere assunti i **giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25**. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a **tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale professionale**.

I datori di lavoro hanno la facoltà di **prorogare fino ad un anno il contratto di apprendistato dei giovani qualificati e diplomati**, che hanno concluso positivamente i percorsi formativi, per il consolidamento e l'acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, spendibili anche ai fini dell'acquisizione di certificati di specializzazione tecnica superiore. Il contratto di apprendistato può essere **prorogato di un anno anche nel caso in cui**, al termine del periodo di formazione, **l'apprendista non abbia conseguito il titolo di qualifica, diploma o specializzazione professionale**.

Possono essere, altresì, stipulati 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**.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, per **le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo**. 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**.

Apprendistato professionalizzante

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di **apprendistato professionalizzante** per il conseguimento di una qualificazione professionale, ai fini contrattuali 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 professionalizzante può essere **stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età**.

Gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire, la **durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle relative competenze tecnico-professionali e specialistiche, nonché la durata anche minima del periodo di apprendistato**, che non può comunque essere **superiore a tre anni**, ovvero **cinque per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento**.

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in **cicli stagionali**, i contratti collettivi di lavoro, stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono **prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato**.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

Possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con **contratto di apprendistato 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** di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, 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**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti