



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).

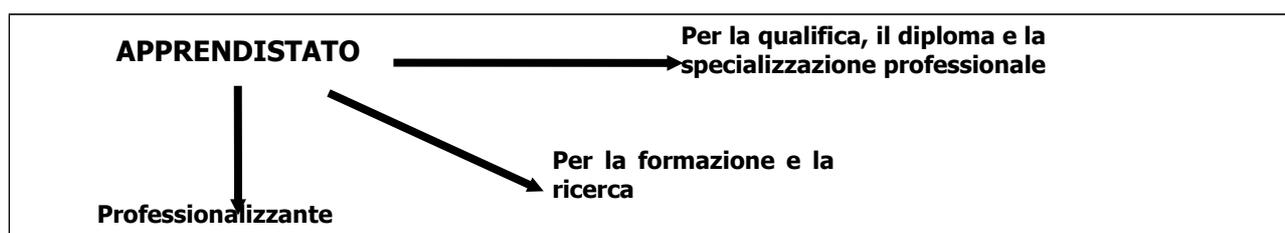
Con un terzo decreto, non ancora definitivo, viene prevista la **modifica di alcuni istituti del lavoro e l'abrogazione di alcune figure di impiego, che verranno ricondotte al lavoro dipendente**. Tra gli istituti che, stando allo schema di decreto, verranno in futuro abrogati (e attualmente ancora utilizzabili), 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