

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO DOPO LA RIFORMA DEL 2011

Redazione: Dott.ssa Elena Figus
Area/e tematica/he: Lavoro
Parola/e chiave: apprendistato, d.lgs 167/2011
Aggiornamento: 10/2012

Il costante progresso tecnologico e la conseguente evoluzione delle tecniche produttive attribuiscono un valore sempre più preminente non tanto alle capacità fisiche del lavoratore, quanto all'insieme delle sue conoscenze.

Tenendo conto di questa realtà, sia le istituzioni internazionali e comunitarie che l'ordinamento nazionale rivolgono, in modo sempre più intenso, una particolare attenzione all'esigenza di agevolare l'acquisizione di conoscenze da parte di soggetti in cerca di occupazione e di coloro che, pur essendo già occupati, rischiano di essere espulsi dai cicli produttivi a causa della obsolescenza delle professionalità possedute.

È in questo contesto che si inserisce il contratto di apprendistato, che si configura come un negozio a causa mista in quanto alle obbligazioni che realizzano lo scambio tra lavoro e retribuzione si aggiunge l'obbligo del datore di lavoro di impartire un effettivo addestramento operativo e un insegnamento teorico finalizzati all'acquisizione di una qualificazione da parte dell'apprendista.

Il contratto di apprendistato è stato oggetto della recente riforma introdotta con il D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, Testo Unico dell'apprendistato, che ha interamente riformato la disciplina previgente, abrogando la legge 25/1955, l'art. 16 della legge 196/1997 e gli articoli da 47 a 53 del D.Lgs. 276/2003 che regolavano l'istituto.

L'apprendistato è definito dall'art. 1 del D.Lgs. 167/2011 come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Sono previste tre tipologie differenti di apprendistato: quello per la qualifica e per il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere e, infine, quello di alta formazione e ricerca.

La disciplina dell'apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali o ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, i quali devono rispettare i principi direttivi stabiliti nello stesso Testo Unico. In particolare, è prevista la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale. Quest'ultimo documento deve indicare i contenuti della formazione da impartire nel corso dell'apprendistato e deve essere definito entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti della contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali. Tale documento, dunque, riveste notevole importanza, posto che in esso va indicata, sulla base del bilancio di competenza del soggetto e degli obiettivi da perseguire mediante il contratto di apprendistato, la ripartizione di impegno tra formazione aziendale ed extra aziendale. Riguardo il numero

complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, anche per il tramite delle agenzie di somministrazione, il Testo Unico stabilisce che non può superare il cento per cento delle maestranze specializzate e qualificate. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavorati qualificati o specializzati o ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere al massimo tre apprendisti. Riguardo le modalità dell'assunzione dell'apprendista, è possibile inquadralo fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedano qualificazioni corrispondenti al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendistato in misura percentuale in modo graduale all'anzianità. E' rimasto fermo il divieto di retribuzione a cottimo dell'apprendista.

Un'altra norma di carattere generale riguarda la scelta e l'indicazione di un tutor o referente aziendale per l'apprendistato che, nel caso si tratti di persona diversa dal titolare dell'impresa stessa, è il soggetto che ricopre la funzione aziendale, individuata nel piano formativo, di responsabile per l'attuazione del programma formativo e che deve possedere un livello di inquadramento pari o superiore a quello che l'apprendista conseguirà alla fine del periodo di apprendistato, nonché competenze adeguate.

Oltre a queste norme di carattere generale, il Testo Unico stabilisce regole specifiche per ognuna delle tre tipologie di apprendistato in considerazione delle diverse finalità perseguite e dei soggetti cui si rivolge ciascuna di esse.

Con l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale possono essere assunti, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno d'età. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

La regolamentazione dei profili formativi 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 e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei principi dettati dallo stesso Testo Unico e che riguardano la definizione della qualifica o diploma professionale ai sensi del D.Lgs 226/2005, in materia di regolamentazione del secondo ciclo di istruzione; la fissazione di un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, congruo al conseguimento della qualifica o del diploma professionale in funzione di quanto stabilito dal D.Lgs. 226/2005 e secondo standard minimi formativi dallo stesso definiti; e, infine, il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per le modalità, anche all'interno degli Enti Bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale.

Per quanto riguarda l'apprendistato professionalizzante, o contratto di mestiere, il D.Lgs. 167/2011 stabilisce, nell'art. 4, che possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs 226/2005, l'apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Sono anche qui gli accordi interconfederali e i contratti collettivi a stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali stabilite nei sistemi di classificazione e

inquadramento del personale, nonché la durata minima del contratto, che per la sua componente formativa non può superare i tre anni, ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate nella contrattazione collettiva di riferimento. La formazione professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte ore complessivo non superiore a centoventi per la durata del triennio.

Con l'apprendistato di alta formazione e di ricerca possono essere assunti i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni. Questo contratto è finalizzato al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione compresi, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.

La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle Regioni in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le Università, gli istituti tecnici professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

Per armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le tre diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, è prevista l'istituzione, presso il Ministero del Lavoro, di un repertorio delle professioni, predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi da un apposito organismo tecnico di cui fanno parte il Ministero dell'istruzione, le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i rappresentanti della Conferenza Stato-Regioni.

Per la buona riuscita del contratto di apprendistato, il datore di lavoro e l'apprendista sono tenuti all'osservanza di numerosi obblighi di varia natura. In particolare, il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire o di far impartire, nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze l'insegnamento necessario perché possa conseguire le capacità per diventare lavoratore qualificato. È tenuto a non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite a cottimo né, in genere, a quelle a incentivo e nemmeno a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o al mestiere per il quale è stato assunto.

Il datore di lavoro, però, deve principalmente consentire all'apprendista, senza operare alcuna trattenuta sulla retribuzione, lo svolgimento della formazione prevista nel piano formativo individuale, computando le ore di formazione all'interno dell'orario di lavoro. Deve, inoltre, accordare all'apprendista i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento dei titoli di studio.

Il Testo Unico ha previsto un ulteriore obbligo in capo al datore di lavoro e che riguarda la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali, eventualmente acquisita, nel libretto formativo del cittadino di cui all'art. 2, comma 1, lett. i) del D.Lgs. 276/2003.

Quanto, invece, ai doveri dell'apprendista, egli è chiamato a seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con il massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti. Deve, inoltre, prestare la sua opera con la massima diligenza e partecipare con uguale diligenza e assiduità alle attività formative previste nel proprio piano formativo e nel rispetto delle modalità che vi sono previste. Naturalmente è tenuto all'osservanza delle norme disciplinari previste dalla disciplina contrattuale e quelle contenute negli eventuali regolamenti interni all'azienda.

A entrambe le parti è fatto divieto di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente.

Le parti possono recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto stabilito dall'art. 2118 del codice civile. In caso nessuna delle parti eserciti la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come un normale rapporto di lavoro subordinato.

Considerando il ruolo determinante ricoperto dalla formazione all'interno dello schema contrattuale dell'apprendistato, si comprendono meglio anche le sanzioni che il legislatore ha previsto e inserito nel Testo Unico in caso di inadempimento.

Nelle disposizioni finali è stabilito che, in caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia responsabile esclusivamente il datore di lavoro e che sia tale da impedire le finalità dell'apprendistato, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del cento per cento. Conseguenza importante, questa, considerando che il legislatore, per incentivare l'impiego di questa forma contrattuale, ha previsto una serie di importanti agevolazioni, consistenti nella riduzione delle aliquote contributive per gli apprendisti. Inoltre, qualora a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali adotterà un provvedimento di disposizione assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Con l'emanazione del Testo Unico dell'apprendistato, il legislatore ha voluto compiere non solo il riordino della materia, ma anche un passo avanti nell'affermazione di tale istituto quale canale privilegiato di ingresso nel mercato del lavoro di giovani in cerca di occupazione, confermando le peculiarità che lo stesso deve possedere per garantire le finalità che con esso si perseguono.