



Nota dell'Ufficio sindacale L'APPRENDISTATO DOPO IL JOBS ACT

Con l'entrata in vigore del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni" in attuazione del Jobs act, il Testo Unico del 2011 sull'apprendistato viene superato e il contratto di apprendistato è ricondotto nella disciplina generale dei contratti di lavoro.

Il contratto

Va stipulato in forma scritta (valida per dimostrarne l'esistenza in un eventuale giudizio), ha una durata minima di sei mesi e deve contenere il Piano formativo individuale, che può essere predisposto sulla base di moduli e formulari predisposti dagli Enti bilaterali, dalla contrattazione collettiva o dall'istituzione formativa di provenienza dello studente.

Tipologie di apprendistato

a) Apprendistato professionalizzante (da 18 a 29 anni)

E' previsto un *vincolo sulle nuove assunzioni*: salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva le imprese con più di 50 dipendenti devono aver stabilizzato nei 36 mesi precedenti almeno il 20% degli apprendisti dipendenti, prima di poter assumere altri giovani con contratto di apprendistato professionalizzante (non sono conteggiati i contratti cessati durante il periodo di prova o i licenziamenti e le dimissioni per giusta causa). Se le percentuali non sono rispettate si può assumere un solo apprendista con contratto professionalizzante. Eventuali contratti in eccesso sono considerati in automatico contratti a tempo indeterminato. E' sempre vietato l'uso del contratto di apprendistato a tempo determinato in caso di somministrazione. La formazione professionalizzante si svolge sotto la responsabilità dell'impresa, integrata dall'offerta formativa pubblica (interna o esterna all'azienda) per un monte ore complessivo di 120 ore nel triennio.

b) Apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione tecnica superiore (da 15 anni al compimento dei 25)

Può essere applicato agli studenti del quarto e quinto anno degli istituti tecnici e professionali ma anche agli studenti iscritti al secondo anno dei corsi di istruzione secondaria superiore (è l'alternanza scuola-lavoro)

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca (da 18 a 29 anni)

E' applicabile ai giovani in possesso di diploma superiore, per conseguire titoli di studio universitari e di alta formazione (master, lauree triennali e specialistiche, dottorati di ricerca) e ai praticanti per l'accesso alle professioni ordinistiche.

Apprendistato di tipo b e c (principi comuni)

Attivazione del contratto: le imprese sottoscrivono apposite convenzioni con le scuole e gli istituti professionali che esplicitino contenuti e durata dell'obbligo formativo in capo all'azienda. Nel caso dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, la convenzione stabilisce i crediti formativi riconoscibili ad ogni studente (fino ad un massimo di 60). Le Regioni stabiliscono gli standard formativi minimi.

Formazione: la formazione esterna all'azienda si svolge nell'istituto/scuola cui è iscritto l'apprendista e non può superare il 60% dell'orario contrattuale per il secondo anno e il 50% per gli anni successivi.

Retribuzione: La formazione esterna non è più retribuita mentre per quella interna viene riconosciuto il 10% della retribuzione normalmente dovuta (salvo diversa previsione della contrattazione collettiva). In precedenza spettava all'impresa l'obbligo di una retribuzione pari ad almeno il 35% del monte ore complessivo di formazione.

Il libretto formativo del cittadino

La formazione svolta sarà registrata sul libretto formativo del cittadino:

- a) dall'azienda nel caso dell'*apprendistato professionalizzante*
- b) dalla scuola o dall'istituto professionale nel caso dell'*apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione tecnica superiore*, e nel caso dell'*apprendistato di alta formazione e ricerca*

Recependo l'intesa raggiunta in Conferenza Stato/Regioni (22 gennaio 2015) il Governo ha emanato nei giorni scorsi il Decreto che riconosce e rende spendibili a livello nazionale le qualifiche ottenute in sede regionale.

Cassa Integrazione: campo di applicazione esteso agli apprendisti

Con il dlgs approvato l'11 giugno la Cassa integrazione viene estesa agli apprendisti (finora esclusi)

Lavoratori in mobilità o in stato di disoccupazione: assunzioni con il contratto di apprendistato

Il Decreto introduce una ulteriore agevolazione per le imprese che si somma agli sgravi contributivi della Legge di Stabilità e alle norme sui licenziamenti, sul demansionamento e sul controllo a distanza dei lavoratori introdotte con il Jobs act: prevede che le aziende possano assumere con contratto di apprendistato, in deroga ai limiti di età, i lavoratori in mobilità o che percepiscono l'indennità di disoccupazione.

Con la collocazione del contratto di apprendistato nella "Disciplina organica dei contratti di lavoro", riconducendolo nell'ambito della disciplina generale dei contratti di lavoro, e con il definitivo superamento della normativa specifica del Testo Unico sull'apprendistato del 2011, si indebolisce ulteriormente la ragione del contratto di apprendistato che è "uno speciale contratto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali".

Speciale rapporto di lavoro a causa mista, caratterizzato dalla coesistenza di una funzione formativa che l'impresa deve assolvere e dall'obbligo per l'impresa ad erogare la retribuzione.

Non a caso, in origine, la prova di abilità a cui veniva sottoposto l'artigiano o l'operaio per acquisire la qualifica si chiamava **capolavoro** e doveva rispondere ai requisiti tecnici ed estetici richiesti dalla specializzazione e fissati dalle direzioni tecniche di settore per gli operai specializzandi.

Non a caso il Contratto nazionale contiene la disciplina dell'apprendistato, che ne costituisce parte integrante, e definisce la principale limitazione del contratto di apprendistato, quella relativa all'età anagrafica che non può essere inferiore a 18 anni né superiore a 29 anni.

Nello stesso tempo, grazie alle forti agevolazioni previste per le assunzioni del contratto a tutele crescenti, con gli sgravi contributivi previsti nella Legge di stabilità a favore delle imprese, sono drasticamente diminuite le nuove assunzioni con il contratto di apprendistato.

Ufficio sindacale Fiom Nazionale

Roma 22 luglio 2015