

Contratti: spazio all'apprendistato

Il decreto di riordino contratti attuativo del Jobs Act organizza in un unico testo le norme sull'apprendistato: tipologie di contratto, requisiti, applicazione.



Non introduce cambiamenti fondamentali rispetto a quanto già previsto dalla Riforma dell'**apprendistato** già contenuta nel *DL 34/2014*, ma il decreto attuativo del **Jobs Act** sul **Riordino Contratti**, attualmente all'esame del Parlamento per i necessari pareri, organizza tutte le precedenti norme in un unico testo. Tutte le norme sono contenute negli *articoli da 39 a 45* del decreto Riordino Contratti. Vediamo in estrema sintesi come si configura il contratto di **apprendistato**, che era e resta un contratto a tempo indeterminato finalizzato all'occupazione dei giovani.

=> **Riordino contratti: quali cambiano, restano o spariscono**

Tipologie

Le tre tipologie:

- apprendistato per la **qualifica, il diploma e la specializzazione professionale**;
- apprendistato **professionalizzante**;
- apprendistato di **alta formazione e ricerca**.

Contratto

Il contratto va stipulato in forma scritta, contiene il piano formativo individuale, ha una durata minima di sei mesi. Al contratto di **apprendistato** si applicano le norme sul **licenziamento** previste per gli altri contratti di lavoro dipendente. Attenzione: costituisce **giustificato motivo di licenziamento** il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi. Al termine del contratto di apprendistato le parti possono recedere, se non lo fanno il contratto prosegue a tempo indeterminato.

=> **Licenziamento, quando è possibile con il nuovo articolo 18**

Nell'ambito del contratto di apprendistato vanno rispettati i seguenti principi:

- divieto di **retribuzione a cottimo**;

- possibilità di **inquadramento** del lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni con qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento è finalizzato il contratto. In alternativa, è possibile stabilire una **retribuzione dell'apprendista** in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio;
- presenza di un **tutore o referente aziendale**;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei **fondi paritetici interprofessionali** (articolo 118 della legge 388/2000, e articolo 12 decreto legislativo 276/2003), anche attraverso accordi con le Regioni;
- possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della **qualificazione professionale** ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonché nei percorsi di istruzione degli adulti;
- registrazione della formazione effettuata e della qualificazione professionale ai fini contrattuali eventualmente acquisita nel **libretto formativo del cittadino** di cui all'*articolo 2, comma 1, lettera i, del decreto legislativo n. 276 del 2003*;
- possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato** in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, superiore a trenta giorni;
- 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.

Gli apprendisti hanno diritto a assicurazione infortuni, maternità, assegni familiari, ammortizzatori sociali (NASpI).

Numero apprendisti

Il **numero complessivo di apprendisti** per ciascun datore di lavoro, anche in somministrazione, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate. Nelle **aziende fino a 10 dipendenti**, questo rapporto non può invece superare il 100%. Se il datore di lavoro non ha alle proprie dipendenze almeno tre lavoratori qualificati o specializzati, il numero massimo consentito di contratti di apprendistato è pari a tre. Fanno sempre eccezione le imprese artigiane a cui si applicano le regole previste dall'*articolo 4 della legge 443/1985*.

Vincoli su nuove assunzioni

Le **imprese con almeno 50 dipendenti**, per assumere nuovi apprendisti con contratto professionalizzante, devono aver stabilizzato, nei 36 mesi precedenti, almeno il 20% degli apprendisti (vanno esclusi i contratti cessati durante il periodo di prova, oppure i licenziamenti e le dimissioni per giusta causa). Se queste percentuali non vengono rispettate, è possibile assumere un solo apprendista con contratto professionalizzante. Gli eventuali **contratti di apprendistato in eccesso**, vengono considerati automaticamente contratti a tempo indeterminato. È sempre vietato l'utilizzo del contratto di apprendistato a tempo determinato nel caso di lavoro in **somministrazione**.

Qualifica, diploma e specializzazione professionale

L'apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale è applicabile a **giovani fra i 15 e i 25 anni**. La durata massima del contratto è pari a tre anni (quattro per il diploma quadriennale professionale). Il contratto è prorogabile di un anno per il consolidamento o l'acquisizione di ulteriori competenze specialistiche nel caso di giovani che hanno concluso con successo il percorso formativo, oppure nel caso in cui al termine del percorso il giovane non abbia

conseguito il titolo di qualifica o specializzazione professionale. Questo contratto può essere applicato anche agli **studenti del quarto o quinto anno** degli istituti tecnici e professionali. Il datore di lavoro sottoscrive specifici accordi con la scuola, nel rispetto delle direttive ministeriali. Le Regioni stabiliscono gli standard formativi minimi e il minimo di ore in azienda.

Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è applicabile a **giovani fra i 18 e i 29 anni** (oppure dai 17 anni se il giovane ha già il diploma). E' prevista una formazione professionalizzante sotto la responsabilità dell'impresa integrata da offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, per un monte complessivo fino a 120 ore nel triennio. Nell'ambito di questo contratto le Regioni possono prevedere la possibilità di acquisire la qualifica di **maestro artigiano o di mestiere**. Nel caso di lavori stagionali, i contratti collettivi possono prevedere specifiche modalità di svolgimento dell'apprendistato, anche a tempo determinato. Per le **ore di formazione interne** all'azienda è riconosciuta una retribuzione pari al 10% del dovuto.

Apprendistato di alta formazione o ricerca

Il contratto di apprendistato di alta formazione o ricerca è applicabile a **giovani fra i 18 e i 29 anni** in possesso di diploma superiore, per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, o per il praticantato di accesso alle professioni ordinistiche. Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, che stabilisce i **crediti formativi** riconoscibili a ciascuno studente, entro un massimo di 60 crediti. La formazione esterna all'azienda non può superare il 60% dell'orario. Anche qui, retribuzione al 10% per le ore formative interne all'azienda. La regolamentazione di questi contratti è rimessa a Regioni o convenzioni fra datori di lavoro e istituzioni formative. *(Fonte: il [decreto Riordino Contratti del Jobs Act](#)).*