

Apprendistato 2012

AVV. ROBERTO TEMPESTA
CONSULENTE DEL LAVORO
IN SALERNO


29/05/2012

L'apprendistato con la legge Biagi

- Con il D.Lgs. 276 del 2003 , artt. da 47 a 54, attuativo della L. 30 del 2003, vi è una radicale modifica dell'istituto contrattuale dell'apprendistato (L 25/55).
- Il contratto di apprendistato diventa il contratto formativo per eccellenza
- assolve al diritto dovere di istruzione e formazione (riforma dei cicli scolastici L. 53/2003) e all'apprendimento professionale anche di specializzazione tecnica superiore

Tipologie contrattuali

- contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:
- contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;
- contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione



**IL NUOVO TESTO UNICO
DELL' APPRENDISTATO
Dlgs 167/2011**

Il nuovo testo unico

Art. 1

- L'apprendistato è un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

Min. Lavoro risposta ad interpello 79/2009

il contratto di apprendistato doveva ritenersi quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso ante tempus previsti per il contratto a tempo determinato”.

ABROGAZIONI

- legge 19 gennaio 1955, n. 25/55
- articoli 21 e 22 della legge n. 56/87(limiti temporali)
- articolo 16 della legge n. 196/97(somministrazione)
- articoli da 47 a 53 del decreto legislativo n. 276/03 (riforma Biagi)

LE NUOVE IPOTESI CONTRATTUALI

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
- apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
- apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post- universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
- *apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.*

Disciplina del contratto

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto di principi generali definiti dalla legge

PARERE ENTI BILATERALI

- *“La circolare n. 30/2005 ha ribadito la legittimità delle clausole che prevedano, per l’applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, l’obbligo di sottoporre i profili formativi al parere di conformità dell’ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Qualora detto obbligo non sia stato previsto dal legislatore regionale ma sia comunque introdotto dalla contrattazione collettiva – quale fonte regolatrice del rapporto ai sensi dell’art. 49, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003 – lo stesso non può comunque rivestire carattere autorizzatorio”*

Min.Lavoro – interpello 4/2007

REQUISITI GENERALI

- forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto;
- divieto di retribuzione a cottimo;
- possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante, in applicazione del CCNL
- in alternativa, si può stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;

- presenza di un tutore o referente aziendale;
- possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici interprofessionali 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 qualifica 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 qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino

possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

Recesso

- Divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;
- Possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118CC. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato

Limiti numerici

- Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.
- Da 0 a 3 dipendenti = max 3 apprendisti
- Non si applicano questi limiti x aziende artigiane (art. 4 L 443/85)

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

- Contratto dei giovanissimi a partire dai 15 anni di età e fino a 25 anni. Tutti i settori di attività
- Volto ad attivare collaborazione tra scuola e lavoro ed avviare ed avviare giovani ai mestieri ed alle professioni evitando dispersione scolastica
- Disciplinato da Regioni in accordo con Conferenza Stato-Regioni e sentite le parti sociali.
- Durata :
 - 3 anni se volto a conseguire qualifiche
 - 4 anni se volto a conseguire diplomi

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

- il giovane può completare la formazione sul posto di lavoro in alternativa al sistema scolastico e alla formazione professionale
- Le regioni disciplinano il sistema integrato lavoro –istruzione
- Campania - Formazione non meno di 400 ore erogate da strutture formative accreditate

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

- L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto che ha come obiettivo il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali per i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. L'assunzione può avvenire in tutti i settori produttivi pubblici e privati.
- REGIONE CAMPANIA, in via sperimentale con soggetti che non abbiano compiuto 32 anni (art 4 D.G.R. n158 28/03/2012) , disoccupati di lunga durata con requisiti L. 407/90.
- Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto può essere stipulato a partire dal 17 anno di età

- La contrattazione collettiva stabilisce, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:
 - la durata e le modalità di erogazione della formazione in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale;
 - la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento

- La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere viene:
 - svolta sotto la responsabilità della azienda;
 - integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni che potrà essere interna o esterna alla azienda, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

- E' applicabile in tutti i settori produttivi, sia essi privati che pubblici per soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni, per i seguenti motivi:
- per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore,
- per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca,
- per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori,
- per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche,
- per esperienze professionali
- REGIONE CAMPANIA, in via sperimentale con soggetti che non abbiano compiuto 35 anni (art 5 D.G.R. n158 28/03/2012)

La regolamentazione e la durata è rimessa alle Regioni.

In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca. Questi soggetti regolamentano, altresì, i profili formativi.

APPRENDISTATO PER I LAVORATORI IN MOBILITA'

- *possibilità di assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione.*
- ***Incentivi di natura contributiva***
non cambiano rispetto a quelli previsti per i lavoratori in mobilità.
- ***Incentivi di natura economica***
inquadramento fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante;
in alternativa, sarà possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.

stagionali

- Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i CCNL NAZIONALI possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.
- Apertura alle aziende non strettamente stagionali;

Interregionalità aziendale

- I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale

Trasformazione anticipata del rapporto

- Scompare la previsione di trasformazione **in qualunque momento del rapporto di apprendistato ai fini della conservazione per 12 mesi dello stesso regime contributivo**, come previsto dall'art. 21, comma 6, della legge n. 56/1987, per esplicita abrogazione della legge in questione .
- Si ritiene quindi che, per godere dell'ulteriore periodo di agevolazione contributiva, di cui all'art 7 comma 9 d.lgs 167/2011, il percorso formativo debba essere completato

Sanzioni

periodo di formazione terminato

- In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali e cioè se, al momento dell'accertamento, il periodo previsto dal piano formativo è terminato, l'inadempimento verrà punito con la medesima sanzione prevista dall'art.53, D.Lgs. n.276/2003, oggi trasfusa nell'art.7, co.1, del T.U. 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 100 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Sanzioni

periodo di formazione in corso

Qualora il termine del periodo formativo non sia trascorso, viene prevista solo una azione sanzionatoria “indiretta”.

L'organo di vigilanza adotterà un provvedimento di disposizione (art 14 D.Lgs 124/2004) con cui viene ordinato al datore di lavoro di sanare, entro un congruo termine, la propria posizione. Solo l'inottemperanza a tale disposizione e quindi il persistente comportamento omissivo del datore di lavoro, determinerà l'applicazione di una sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro, ai sensi dell'art.11 D.p.r. n.520/1955..

Sanzioni

ulteriori effetti

L'assenza di forma scritta del contratto o del piano formativo individuale secondo la circolare del Ministero di Lavoro n.40/2004, determina la nullità del contratto di apprendistato e, pertanto, la riconversione dello stesso in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

L'attenuazione della portata sanzionatoria con l'istituto della diffida (art 13 d.lgs 124/2004).

DISPOSIZIONI DEL PERSONALE ISPETTIVO art. 14 Dlgs 124/04

- *Le disposizioni impartite dal personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale, sono esecutive.*
- *Contro le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore della direzione provinciale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.*

SPECCHIETTO SANZIONI

Violazione della disciplina generale dell'apprendistato				
Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art.13, D.Lgs. n.124/04)
Art.2, co.1, lett.a), D.Lgs. n.167/11	Obbligo di forma scritta del contratto di apprendistato e del patto di prova	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.	Si
Art.2, co.1, lett.a), D.Lgs. n.167/11	Obbligo della forma scritta del piano formativo individuale	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.	Si

Violazione della disciplina generale dell'apprendistato

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art.13, D.Lgs. n.124/04)
Art.2, co.1, lett.b), D.Lgs. n.167/11	Divieto di retribuzione a cottimo	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro.	Si
Art.2, co.1, lett.c), D.Lgs. n.167/11	Divieto di sottoinquadramento oltre due livelli inferiori	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro. In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro	Si

Violazione della disciplina generale dell'apprendistato

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art.13, D.Lgs. n.124/04)
Art.2, co.1, lett.c), D.Lgs. n.167/11	Divieto di retribuire l'apprendista in misura inferiore alla percentuale prevista dal Ccnl	Art.7, co.2, D.Lgs. n.167/11	Sanzione amministrativa da 100 a 600 euro In caso di recidiva sanzione amministrativa da 300 a 1.500 euro	SI

Apprendistato in Campania

**Delibera della Giunta Regionale n. 15 del
28/03/2012 :**

**Approvazione del Testo Unico Apprendistato
della Campania**

Piattaforma apprendistato Campania

- E' lo strumento attraverso il quale l'azienda dialoga con la Regione in ordine ai contratti di apprendistato
- Tutte le comunicazioni che il datore di lavoro deve effettuare alla Regione in materia di apprendistato devono essere fatte utilizzando la piattaforma

www.apprendistatoregionecampania.it

Modalità di utilizzo

- Sulla piattaforma è presente non solo la procedura da seguire per la compilazione di tutti i dati richiesti ai fini della registrazione al primo accesso ma anche il catalogo formativo da cui selezionare il macro settore, il settore, il profilo e la qualifica con cui si assume l'apprendista.

Attuali termini di comunicazione

Decreto Dirigenziale n° 46 del 31 maggio 2011 articolo 4

La comunicazione dei contratti di apprendistato in essere deve essere fatta dal giorno successivo alla pubblicazione del presente sul B.U.R.C. entro 60 giorni dallo stesso.

Il termine è stato prorogato al 30/06/2012

Termini a regime

- Contestualmente all'avvenuta sottoscrizione del contratto, il datore di lavoro comunica il profilo e la qualifica professionale di assunzione associando ad essi il percorso formativo

- Le stampe generate devono essere firmate digitalmente dal legale rappresentante dell'azienda entro 3 gg
- In alternativa, sottoscritte tutte le pagine compresa la copia del documento di identità e trasmesse a Regione Campania - AGC 17 - Settore Ormel – - Via G. Porzio centro direzionale di Napoli Isola - A/6 - 80143 – Napoli riportando sulla busta la seguente dicitura: “Apprendistato Professionalizzante - Comunicazione di Assunzione” entro 5 gg con raccomandata a.r.
- ***I termini sono perentori a pena di nullità***

Modifiche in corso

Stabilizzazioni obbligate

- **Stabilizzazioni obbligate, quota al 30% per 36 mesi**

Le nuove norme introducono per i primi 36 mesi un meccanismo che collega l'assunzione di nuovi apprendisti alla avvenuta stabilizzazione di precedenti contratti il 30% che dal 37esimo mese successivo all'entrata in vigore delle nuove disposizioni salirà al 50%.

Modifiche in corso

durata minima

- Si prevede una durata minima di sei mesi del periodo formativo dell'apprendistato, ferma restando la possibilità di durate inferiori per attività di carattere stagionale.

Modifiche in corso

rapporto tra apprendisti e lavoratori

- Un'altra modifica importante riguarda l'innalzamento del rapporto tra apprendisti e lavoratori qualificati. Si passa dall'attuale 1/1 a 3/2. Vale a dire, la possibilità per l'impresa di assumere tre apprendisti ogni due lavoratori a tempo indeterminato.
- esclusione dei tetti alle assunzioni per le aziende fino a 10 addetti

Modifiche in corso periodo di preavviso

Durante il periodo di preavviso per la chiusura del contratto che segue la fine della formazione, il contratto resta di apprendistato