

Scheda su apprendistato

Nello schema di dlgs approvato dal Consiglio dei ministri del 20 febbraio 2015 gli articoli da 39 a 45 riguardano l'apprendistato.

Voce	Dlgs 167/2011	Dlgs attuativo	Osservazioni
Definizione	<p>Contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, in tre tipologie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. qualifica e diploma professionale; 2. professionalizzante; 3. alta formazione e ricerca (art. 1). 	<p>Definizione e tipologie rimangono le stesse (al primo livello è, però, aggiunto il termine "specializzazione"); è aggiunto un comma in base al quale l'apprendistato di primo e di terzo livello integrano, in un sistema duale, formazione e lavoro con riferimento ai titoli di istruzione e formazione e di qualificazione professionale, inseriti nel relativo Repertorio nazionale (dlgs 13/2013) (art. 39).</p>	<p>L'aggiunta di un comma rafforza il concetto di sistema duale di formazione e lavoro</p>
Disciplina generale	<p>La disciplina è rimessa agli accordi collettivi nel rispetto dei seguenti principi: forma scritta; piano formativo in forma sintetica; durata minima di sei mesi (salvo cicli stagionali); no retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli sotto o retribuzione stabilita in misura percentuale e graduale ad anzianità; tutore aziendale; finanziamento percorsi formativi con fondi bilaterali e con regioni; riconoscimento qualifica professionale e competenze acquisite; registrazione sul libretto formativo; prolungamento periodo in caso di malattia, infortunio o altra causa; forme e modalità per conferma in servizio; recesso dal contratto per giustificato motivo; possibile recesso con preavviso. Previdenza ed assistenza: assicurazione contro</p>	<p>Criteri generali: il contratto è in forma scritta; contiene in forma sintetica il piano formativo individuale (definito sulla base di moduli e formulari stabiliti in contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali o, nel caso dell'alta formazione, dall'istituzione formativa di provenienza dello studente e l'impresa); ha durata minima non inferiore a sei mesi (eccetto cicli stagionali); possibilità di recesso con preavviso; licenziamento per giustificato motivo. Oltre ciò, gli accordi collettivi disciplinano</p>	<p>L'articolo 40 del decreto attuativo delle delega lavoro ricalca per molti versi l'articolo 2 del dlgs 167/2011, pur con una significativa innovazione. Se, infatti, il dlgs rimetteva alle parti la definizione del contratto di apprendistato, il decreto attuativo distingue fra criteri generali – dettati dalla legge – e aspetti regolabili con accordi collettivi. Le materie sono le stesse rispetto al passato, ma si limita la possibilità di intervento della contrattazione collettiva.</p>

	<p>gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; contro le malattie; contro l'invalidità e la vecchiaia, sulla maternità; sugli assegni familiari e sull'assicurazione sociale per l'impiego.</p> <p>Il rapporto da rispettare nelle assunzioni dirette ed indirette è di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio. I datori di lavoro che occupano meno di dieci unità non possono superare il 100%. Non è possibile assumere apprendisti con contratto di somministrazione a tempo determinato. Il datore di lavoro senza lavoratori qualificati o specializzati (o che ne abbia in numero inferiore a tre) può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Queste disposizioni non si applicano alle imprese artigiane.</p> <p>Salvo la previsione dei contratti collettivi nazionali di individuare limiti diversi, per i soli datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla conferma in servizio, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti, esclusi i recessi effettuati durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. È comunque sempre ammessa l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante, pur senza rispetto della percentuale di confermati in servizio. Gli apprendisti assunti in violazione della presente norma sono sempre considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato (art. 2).</p>	<p>nel rispetto dei seguenti principi: divieto di retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori; in alternativa, retribuzione in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio; presenza di un tutore; finanziamento formazione con i fondi paritetici interprofessionali e con accordi con le regioni; riconoscimento della qualificazione professionale; formazione e qualificazione nel libretto formativo; prolungamento del periodo di apprendistato (malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria superiore a trenta giorni); conferma in servizio. La disciplina su previdenza ed assistenza, rapporti percentuali su assunzioni e conferma in servizio rimane la stessa (art. 40).</p>	
Apprendistato per	L'apprendistato di primo livello	L'apprendistato di	Non si fa più

<p>la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale</p>	<p>riguarda la qualifica e il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Lo strumento è riservato ai giovani con almeno 15 anni e fino al compimento del 25° anno. La durata è di tre o quattro anni a seconda della componente formativa. La regolamentazione è rimessa alle regioni e alle province autonome sulla base di una serie di principi: definizione qualifica o diploma; monte ore di formazione; rinvio alla contrattazione per la formazione aziendale. Dopo la qualifica o il diploma professionale è ammessa la possibilità di trasformazione in apprendistato professionalizzante. La retribuzione della parte formativa nella misura del 35% del relativo monte ore. Nelle regioni che hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi possono definire modalità di utilizzo nelle attività stagionali (art. 3).</p>	<p>primo livello riguarda la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale ed è strutturato in maniera tale da coniugare formazione sul lavoro con l'istruzione. Non cambia su fascia di età e durata. La regolazione è rimessa alle regioni e alle province autonome; non sono previsti criteri direttivi. È ammessa la possibilità di proroga per il conseguimento di ulteriori competenze tecnico professionali e specialistiche. Possono essere sottoscritti contratti di apprendistato per gli studenti del quarto e del quinto anno degli istituti tecnici e professionali, sulla base di un protocollo con l'istituzione formativa; la formazione esterna all'azienda non può superare il 60% (secondo anno) o il 50% (terzo e quarto anno). La retribuzione è fissata nella misura del 10%. Confermata la disciplina sull'alternanza scuola-lavoro nelle attività stagionali. Il Ministero interviene in assenza di regolazioni regionali (art. 41).</p>	<p>riferimento all'assolvimento dell'obbligo di istruzione, mentre lo strumento si estende anche alla specializzazione professionale. Vengono meno i criteri direttivi indicati per la regolamentazione regionale che pure resta. Si rafforza il momento dell'alternanza scuola-lavoro: la previsione, finora sperimentale, del contratto di apprendistato per gli studenti del quarto e quinto anno diventa strutturale. Diminuisce la retribuzione della parte formativa. Si rafforza la possibilità di intervento in caso di inerzia da parte delle regioni.</p>
<p>Apprendistato professionalizzante</p>	<p>Adozione del contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, in tutte le attività pubbliche e private per giovani di età compresa fra 18 (17 anni</p>	<p>Rimane la fascia di età e la possibilità di ricorrere al contratto di apprendistato professionalizzante in tutte le attività</p>	<p>Viene eliminato il riferimento al contratto di mestiere. Per il resto l'articolo rimane lo stesso.</p>

	<p>in caso di persona in possesso di qualifica professionale) e 29 anni. La disciplina, compresa la durata (tre anni o cinque nell'artigianato), è rimessa agli accordi interconfederali e ai contratti collettivi. La formazione aziendale è integrata da quella pubblica su competenze di base e trasversali (massimo 120 ore per la durata nel triennio). Entro 45 giorni la regione comunica la modalità di svolgimento. È possibile, anche nell'ambito della bilateralità, la definizione delle modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano, attraverso degli accordi con le regioni. Specifiche modalità possono essere definite per le attività stagionali con contratti collettivi (art. 4).</p>	<p>pubbliche e private, come anche il riferimento ai contratti collettivi per la definizione dei profili e delle qualificazioni professionali e la durata massima (tre o cinque anni). Conferma pure per le ore di formazione pubblica (120), per la disciplina di fruizione delle stesse (comunicazione entro 45 giorni), per gli accordi nell'ambito della bilateralità e per i lavoratori stagionali (art. 42).</p>	
<p>Apprendistato di alta formazione e di ricerca</p>	<p>Contratto utilizzabile in tutti i settori pubblici e privati per attività di ricerca, per conseguimento di un diploma di secondaria superiore, di un titolo universitario ed alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali. Riservato a giovani fra 18 (17 anni se in possesso di qualifica professionale) e 29 anni. La regolamentazione della parte formativa è rimessa alle regioni, in accordo con le parti sociali, le università, gli istituti tecnici e professionali. In assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni stipulati dai datori di lavoro con le università e le altre istituzioni formative (art. 5).</p>	<p>Contratto utilizzabile in tutti i settori di attività pubblici e privati per all'attività di ricerca, al conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, e per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Riservato a giovani di età compresa fra 18 e 29 anni, in possesso di diploma di istruzione secondaria o di diploma professionale integrato da un certificato di istruzione e formazione tecnica superiore. Il datore di lavoro sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa</p>	<p>Il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca non è più utilizzabile per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria; non è quindi più ammesso l'utilizzo anche in caso di persona 17enne o più in possesso della sola qualifica professionale. Il legislatore prova a superare il ridotto utilizzo dello strumento da parte delle aziende attraverso la previsione della sottoscrizione di un protocollo fra datore di lavoro ed istituzione formativa; è evidente che sarà necessario</p>

		<p>sulla base di uno schema predefinito dal Ministero del lavoro. La formazione esterna non può essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale; per tale formazione, il datore di lavoro è esonerato da obblighi retributivi, mentre per quella interna è riconosciuta una retribuzione del 10%. La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato è rimessa alle regioni, per i soli profili che attengono la formazione; in assenza di ciò, l'attivazione è rimessa ad apposite convenzioni (art. 43).</p>	<p>monitorare con attenzione questo passaggio, per evitare una eccessiva burocratizzazione dello strumento con conseguente utilizzo ridotto. Molto dipende dal decreto ministeriale da emanare. Rimane la regolazione da parte delle regioni con riferimento ai profili formativi.</p>
<p>Standard professionali e formativi e certificazione delle competenze</p>	<p>Gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione sono definiti con decreto ministeriale. Per l'apprendistato professionalizzante e di ricerca, gli standard professionali sono quelli definiti dalla contrattazione collettiva. La registrazione sul libretto formativo è di competenza del datore di lavoro. Presso il ministero del lavoro è istituito il Repertorio delle professioni sulla base dei contenuti degli accordi collettivi e in coerenza con l'intesa Stato-Regioni del 17 febbraio 2010; è prevista la costituzione di un organismo tecnico, con la presenza del Miur, delle parti sociali e i rappresentanti della</p>	<p>Gli standard formativi, compreso il numero di ore di formazione da effettuare in azienda nel caso dell'apprendistato di primo livello, sono stabiliti con decreto ministeriale; tali standard costituiscono livelli essenziali delle prestazioni. La registrazione nel libretto formativo del cittadino della formazione effettuata ai fini della qualifica professionale, del diploma o della specializzazione è di competenza dell'istituzione formativa nell'apprendistato di primo livello, del</p>	<p>L'articolo 44 insiste sui livelli essenziali delle prestazioni a denotare una uniformità di trattamento a livello nazionale. Viene specificato a chi compete la registrazione delle qualificazioni acquisite.</p>

	<p>Conferenza Stato-Regioni. È possibile la certificazione e la registrazione delle competenze acquisite (art. 6).</p>	<p>datore di lavoro nell'apprendistato di secondo livello e dell'istituzione formativa o dell'ente di ricerca per l'apprendistato di terzo livello. Si fa riferimento al dlgs 13/2013. Confermato il Repertorio delle professioni. Le competenze acquisite dall'apprendista sono certificate dall'istituzione formativa di provenienza ai sensi del dlgs 13/2013 (art. 44).</p>	
Disposizioni finali	<p>In caso di inadempimento nell'erogazione della formazione, tale da non permettere il raggiungimento degli obiettivi, il datore di lavoro, se responsabile, è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta, maggiorata del 100%, con esclusione di qualsiasi sanzione per omessa contribuzione. Il personale ispettivo del Ministero adotta un provvedimento di disposizione, assegnando al datore di lavoro un tempo congruo per adempiere. Il datore di lavoro in caso di violazione delle disposizioni sulla forma scritta, sulla predisposizione del piano formativo individuale, del divieto di lavoro a cottimo, sull'inquadramento e sulla presenza di tutore aziendale è sanzionato amministrativamente con un'ammenda da 100 a 600 euro, aumentata, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro. Alle contestazioni provvedono</p>	<p>Sono confermate le sanzioni, anche per quanto attiene all'ammontare e alle mancanze (forma scritta, cottimo, inquadramento, tutore), per il datore di lavoro, se responsabile di inadempimento nell'erogazione della formazione. La possibilità di assunzione è prevista, oltre che per i lavoratori in mobilità, anche per i lavoratori che percepiscono un trattamento di disoccupazione. Spariscono alcuni commi (enti bilaterali ed abrogazioni) nonché alcuni riferimenti temporali. Conferma invece per tutte le altre voci: regolazioni vigenti; applicazione nel pubblico impiego;</p>	<p>La novità principale è l'estensione del contratto di apprendistato senza limiti di età a tutti i lavoratori che percepiscono un trattamento di disoccupazione e non solo ai lavoratori in mobilità. È evidente che tale previsione ha un costo significativo, del quale non si individua al momento la copertura.</p>

	<p>gli organi di vigilanza. Fatte salve diverse previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici. È possibile assumere, senza limiti di età, i lavoratori in mobilità. Trovano applicazione le disposizioni sui licenziamenti individuali (legge 604/1966), il regime contributivo agevolato (art. 25, comma 9, legge 223/1991) e l'incentivo riconosciuto (art. 8, comma 4, legge 223/1991). Si specifica cosa si intende per enti bilaterali. Si richiama le norme abrogate. In mancanza di regolazione regionale o contrattuale, per sei mesi, trovano applicazione le regolazioni vigenti; in assenza di offerta formativa, trovano applicazione le regolazioni contrattuali vigenti. L'applicazione nel settore pubblico è definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, entro dodici mesi. I benefici contributivi sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di apprendistato; sono esclusi i lavoratori in mobilità o in indennità di disoccupazione. In caso di imprese con più sedi sul territorio nazionale, il datore di lavoro può fare riferimento all'offerta formativa ove ha sede legale; è possibile anche l'accentramento delle comunicazioni. Restano ferme le competenze delle regioni a statuto speciale e delle province autonome (Art. 7).</p>	<p>benefici contributivi; sede legale; competenze regioni a statuto speciale e province autonome. Si richiama infine la delega contenuta nella legge 183/2014 per quanto attiene a futuri incentivi per i datori di lavoro con contratti di apprendistato per la qualifica, il diploma e la specializzazione (primo livello) o di alta formazione e ricerca (secondo livello) (art. 45).</p>	
--	---	--	--