

Via Riboli, 15 – 16145 Genova

[www.studiodapelo.it](http://www.studiodapelo.it)

## **Apprendistato: dal Jobs Act le modifiche della disciplina**

Cambia la denominazione delle diverse tipologie contrattuali che, ora, si articolano in:

- 1. apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;**
- 2. apprendistato professionalizzante;**
- 3. apprendistato di alta formazione e ricerca.**

Destinatario dei maggiori cambiamenti è, soprattutto, l'apprendistato per la qualifica che, in un sistema duale (formazione e lavoro), si riferisce ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni professionali contenuti nel Repertorio nazionale di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 16 gennaio 2013, n. 13, nell'ambito del Quadro europeo delle qualificazioni e si rivolge anche ai giovani iscritti a partire dal secondo dei percorsi di istruzione secondaria superiore.

La nuova disciplina generale conferma che il contratto di apprendistato deve essere stipulato in forma scritta, ma precisa che ciò vale ai fini della prova.

Il contratto deve contenere, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.

Nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore e nell'apprendistato di alta formazione e ricerca, il piano formativo individuale è predisposto dall'istituzione formativa con il coinvolgimento dell'impresa. Possono essere assunti con questa tipologia contrattuale, in qualsiasi settore, i giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25 e la durata del contratto dipende dalla qualifica o dal diploma da conseguire.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è invece finalizzato all'acquisizione di una qualificazione professionale ai fini contrattuali e può essere avviato, in tutti i settori di attività privati o pubblici, con soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo

termine, durante l'apprendistato si applicano le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

**Non appare privo di rilievo che, in aggiunta ai lavoratori in mobilità che già per previgente disciplina potevano essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, la nuova norma consente anche l'assunzione di soggetti di qualsiasi età che fruiscono di un trattamento di disoccupazione, onde favorirne la qualificazione o la riqualificazione.** In caso di conferma in azienda al termine del periodo di apprendistato, per questi lavoratori non si applica l'ulteriore anno di agevolazione contributiva. Inoltre, nei loro confronti si applicano le ordinarie disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

E' confermata la durata minima di sei mesi e quella massima di tre anni, che può essere elevata fino a cinque anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni e dalle province, sentite le parti sociali e tenuto conto del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista. E' la regione a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione effettuata dal datore di lavoro a norma dell'articolo 9-bis del D.L. n.510/1996 le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica.

E' possibile inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

Il datore di lavoro non può impiegare, anche se in somministrazione, un numero di apprendisti che superi il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio, rapporto ridotto al cento per cento per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità.

Il datore di lavoro che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. Rimane fermo il regime in essere per le imprese artigiane.

Per i datori di lavoro che occupano almeno cinquanta dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. I contratti collettivi nazionali di lavoro, stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono individuare limiti diversi. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei suddetti limiti sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto.