



Presentato il nuovo Testo Unico sull'apprendistato

a cura di Luca Vannoni – Consulente aziendale in Crema

Il giorno 5 maggio 2010 il Governo, in attuazione della delega prevista dal Protocollo *Welfare*, ha presentato il [disegno del Decreto Legislativo](#) che definirà il nuovo Testo Unico sull'apprendistato, in sostituzione della normativa attualmente in vigore, spaccettata tra L. n.25/55, D.Lgs. n.196/97 e D.Lgs. n.276/03: prima del varo definitivo della norma, previsto per la fine di luglio dal Ministro Sacconi, si apre ora una **fase di confronto** con le parti sociali e le Regioni. Dall'entrata in vigore del Testo Unico, per espressa disposizione del co.6 dell'art.7 T.U., tali disposizioni sopracitate sono abrogate: tuttavia, qualora le nuove norme non siano ancora operative al momento dell'entrata in vigore del T.U., in via transitoria potranno essere ancora applicate.

In attesa, quindi, del testo definitivo, si analizzano le principali novità.

- ➔ In primo luogo l'art.1 qualifica il contratto di apprendistato come un contratto a tempo indeterminato, recependo così l'interpretazione, attualmente dominante, sostenuta dalla giurisprudenza e dalla prassi ministeriale. La natura indeterminata era infatti desumibile indirettamente dal quadro normativo vigente. Oltre a essere escluso espressamente dalla disciplina dei contratti a termine (art.10, D.Lgs. n.368/01), la scadenza del periodo di apprendistato non determina, a normativa vigente e confermata nella bozza del Testo Unico, la conclusione del rapporto: **il datore di lavoro, se intende recedere dal rapporto, deve dare formale disdetta.**
- ➔ Rimane confermata, poi, la suddivisione del contratto in tre diverse tipologie:
 - l'apprendistato per la qualifica professionale;
 - l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;
 - l'apprendistato di alta formazione, di fatto coincidenti con la ripartizione attualmente in vigore.

La disciplina del rapporto: i principi generali

Balza subito all'occhio l'importanza del ruolo assegnato alla contrattazione collettiva, seguendo quindi il segno degli ultimi interventi legislativi. La disciplina è infatti rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, purché sottoscritti dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto degli *standard* minimi previsti dall'art.2 del T.U..

Innanzitutto il contratto, compreso il relativo piano formativo individuale, dovrà essere stipulato in **forma scritta**.



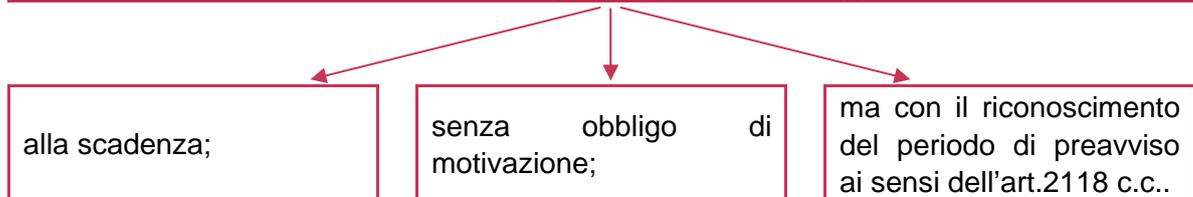
Un'importante novità interessa la definizione del **piano formativo individuale**: potrà anche essere successiva alla sottoscrizione del contratto, purché nel limite temporale di 30 giorni.

È confermata la possibilità di **sottoinquadramento** fino a due livelli rispetto alla qualifica e alle mansioni svolte: riguardo alla possibilità di stabilire la retribuzione in termini

percentuali e in modo graduale all'anzianità di servizio, l'art.2, co.1 del T.U. prevede l'alternatività rispetto al sottoinquadramento, confermando la disposizione introdotta dal co.155 dell'art.2 della L. n.191/09, che aveva aggiunto il co.1-bis, all'art.53 del D.Lgs. n.276/03. Resta vietata la retribuzione a cottimo.

Particolarmente interessante è la disposizione che consente, anche con il concorso delle Regioni, di **finanziare i percorsi formativi aziendali** tramite i fondi paritetici interprofessionali.

È confermata, infine, la disciplina in materia di **recesso** nel corso del rapporto di apprendistato, solo **per giusta causa e giustificato motivo oggettivo**:



Nulla cambia anche in riferimento ai **limiti quantitativi di utilizzo**: il 100% delle maestranze qualificate, fatta salva la possibilità di impiegare 3 apprendisti in caso di lavoratori qualificati e l'applicazione della norma specifica per artigianato (Legge quadro n.443/85).

Il co.3 dell'art.2 T.U. esclude, tuttavia, da tali limiti le agenzie di somministrazione, da cui discende la possibilità per queste ultime di assumere i lavoratori, che poi saranno oggetto di invio in somministrazione anche con il contratto di apprendistato.

Infine, è prevista dal co.4 dell'art.7 T.U. la possibilità di assumere con contratto di apprendistato i lavoratori in mobilità (nel rispetto dei limiti di età previsti per la generalità dei lavoratori), mantenendo il regime contributivo agevolato previsto dagli artt.8 e 25 della L. n.223/91.

Le tre tipologie di apprendistato

1. APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE

Tale tipologia contrattuale di fatto si sovrappone, sostituendola, all'apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e formazione. L'età minima prevista è **pari a 15 anni**, attuando la disposizione contenuta dall'art.48 della L. n.183/10 (Collegato Lavoro), che consente di assolvere con l'apprendistato all'ultimo anno dell'obbligo di istruzione, come definito dall'art.1, co.622 della L. n.296/06.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato è rimessa alle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca: in assenza di normativa regionale, è prevista la regolamentazione, sussidiaria e con carattere di cedevolezza, con decreto del Ministero del Lavoro.

2. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE

Sono confermati i limiti di età attualmente previsti e il limite massimo di durata, pari a 6 anni. Particolarmente interessanti sono le disposizioni in materia di formazione, vero punto dolente della situazione attuale.

Al fine di superare le problematiche intervenute in occasione della precedente riforma (D.L. n.112/08, *c.d. Manovra estiva*), che aveva introdotto la possibilità di regolamentazione esclusiva della formazione da parte della contrattazione collettiva a qualunque livello, è stata ripresa tale possibilità, senza limiti minimi di durata o di

modalità, rimodulando in termini più precisi la competenza regionale in materia: la formazione, infatti, dovrà essere integrata dall'offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo di quaranta ore per il primo anno e di ventiquattro per il secondo.

3. APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA

Si conferma la struttura contrattuale introdotta e disciplinata dall'art.50 del D.Lgs. n.276/03, specificando che tale contratto può essere finalizzato a:

- ▶ attività di ricerca;
- ▶ conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore;
- ▶ conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;
- ▶ diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori di cui all'art.7 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008;
- ▶ **praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.**

In assenza di normativa delle Regioni, competenti nella definizione della durata e della regolamentazione, 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.

Standard professionali e standard formativi

Entro dodici mesi dall'entrata in vigore del Testo Unico, il Ministero del Lavoro, previa intesa con le Regioni e le Province autonome, dovrà definire nel rispetto delle competenze delle Regioni e province autonome e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, gli *standard* formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione.

Il quadro sanzionatorio

In caso di mancata erogazione della formazione, nulla cambia rispetto quanto previsto attualmente dall'art.53 del D.Lgs. n.276/03: il datore di lavoro è tenuto a 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.

Tuttavia è prevista espressamente la possibilità che gli ispettori del lavoro possano, mediante disposizione ai sensi dell'art.14 del D.Lgs. n.124/04, richiedere l'adempimento degli obblighi formativi.

Inoltre è prevista una sanzione amministrativa, da 100,00 a 300,00 euro (da 300,00 a 1.500,00 euro in caso di recidiva), in caso di violazione delle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva in materia di:

- ▶ forma del contratto, del piano formativo individuale;
- ▶ retribuzione a cottimo;
- ▶ sottoinquadramento o retribuzione percentuale;
- ▶ presenza del *tutor* aziendale.