



Apprendistato, nuova normativa D.Lgs. n. 167/2011

Che cos'è l'apprendistato.

La normativa vigente (D.Lgs. 167/2011) definisce l'apprendistato “... un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”.

Si riportano di seguito i contenuti principali del D.Lgs. 167/2011.

Art. 1: Sono stati definiti 3 tipi di contratto di apprendistato:

- 1) Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale
- 2) Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere
- 3) Apprendistato di alta formazione e ricerca

Art. 2: La disciplina generale del contratto di apprendistato si basa su 3 principi.

Principio 1: il contratto di apprendistato.

È suddiviso in 11 punti (numerati con lettere dalla a alla m), di cui i fondamentali a fini dell'assunzione sono i seguenti:

- a) Il **contratto**, il **patto di prova** e il **piano formativo** devono essere solo in forma scritta.
Ci sono 30 giorni di tempo dall'assunzione per definire il piano formativo individuale dell'apprendista, che si può basare anche su moduli formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.
- b) Divieto di retribuzione a cottimo
- c) Possibilità di inquadrare l'apprendista fino a 2 livelli inferiori rispetto alla categoria spettante
- d) Presenza di un **tutor aziendale**
- h) Possibilità di **prolungare il periodo di apprendistato in caso malattia**, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi
- l) **Divieto per le parti di recedere dal contratto durante 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.
- m) **Possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione** ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile (Recesso dal contratto a tempo indeterminato).
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.

Principio 2: la previdenza e assistenza sociale obbligatoria degli apprendisti.

Agli apprendisti bisogna garantire:

- Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali
- Assicurazione contro le malattie
- Assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia
- Maternità
- Assegno familiare

:: A F O R S.p.A. ::

Via Minturno 9 - 20127 Milano

T. +39 02 394 304 13 - 02 394 327 78 - 02 394 327 26

www.afor.mi.it - P. IVA/C.F. 06243700967 - COD. REA MI 1879995

Accreditato Regione Lombardia albo nr. 0296 sezione B

Certificato CSICERT UNI EN ISO 9001/2008 n.SQ082801 settore EA37





Principio 3: il numero massimo di apprendisti in azienda.

- Il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente (D.Lgs. 276/2003 art.20 comma 3), non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.
- Se un'azienda ha meno di 3 lavoratori specializzati o qualificati può assumere fino a 3 apprendisti.
- Sono escluse dal limite di assunzione le imprese artigiane (L.443/1985 art. 4)

Art. 4: Regole per l'assunzione e la formazione nell'Apprendistato professionalizzante

- 1) Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante in tutti i settori di attività pubblica o privata, i soggetti compresi tra i 18 e i 29 anni di età.
- 2) Per chi ha una qualifica professionale specifica (D.Lgs. 226/2005) il contratto di apprendistato può essere stipulato a partire dai 17 anni di età.
In base all'età e al tipo di qualifica contrattuale da conseguire, gli accordi interconfederali e i contratti collettivi, cambia la durata del contratto e la formazione dell'apprendista.
In ogni caso il contratto non deve mai superare i 3 anni (ad esclusione delle figure dell'**artigianato** per le quali il contratto arriva a **5 anni**).
- 3) La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore 120 ore per la durata del triennio.
La formazione è disciplinata in base all'età, al titolo di studio e alle competenze dell'apprendista.
- 4) Le Regioni e le associazioni di categoria dei datori di lavoro possono definire le modalità per il riconoscimento della qualifica di maestro artigiano o di mestiere.
Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Art. 7: disposizioni finali e sanzioni

Possono essere assunti con contratto di apprendistato i **lavoratori in mobilità**, esclusi da tutti i cicli produttivi. A questi lavoratori possono essere applicati tutte e tre le tipologie di apprendistato, con delle differenze di seguito elencate:

- 1) **non sussistono limiti di età**
- 2) è requisito essenziale **l'iscrizione nelle liste di mobilità**
- 3) non trova applicazione la conservazione delle agevolazioni contributive per un anno dopo la prosecuzione del rapporto al termine del periodo di formazione.

Il mancato assolvimento dell'obbligo formativo, che sia tale da pregiudicare le finalità dell'istituto e di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro, **comporta il pagamento del doppio della differenza tra la contribuzione agevolata e quella ordinariamente dovuta per il livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato.** Tale maggiorazione esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

L'inadempienza inoltre preclude la possibilità di proseguire il rapporto di apprendistato del quale deve ormai ritenersi intervenuta la conversione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo il condivisibile orientamento già espresso dal ministero del lavoro, in relazione all'analogia formulazione della norma previgente (circolare n. 124/04).



Prima di procedere al disconoscimento, però, il personale ispettivo che rilevi una simile carenza deve adottare un provvedimento di disposizione esecutiva ex art. 14 del D. Lgs. N. 124/04, consentendo al datore di lavoro di rimediare entro un congruo termine.

Il recesso dal contratto, che durante il periodo di apprendistato sarà possibile esclusivamente per giusta causa e giustificato motivo, al termine potrà invece avvenire liberamente salvo comunicarlo al lavoratore con un preavviso di quindici giorni. **In caso di mancato esercizio della facoltà di recesso, il rapporto di lavoro si trasformerà in un contratto a tempo indeterminato.**

:: **A F O R** S.a.s. ::

Via Minturno 9 - 20127 Milano

T. +39 02 394 304 13 - 02 394 327 78 – 02 394 327 26

www.afor.mi.it - P. IVA/C.F. 06243700967 – COD. REA MI 1879995

Accreditato Regione Lombardia albo nr. 0296 sezione B

Certificato CSICERT UNI EN ISO 9001/2008 n.SQ082801 settore EA37

