

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2
00153 Roma
Tel. 06/58.300.213
Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16
20139 - Milano
Tel. 02/53.93.539 r.a.
Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581



ASSTRI



FEDER-TRASLOCHI

ASSOMARE



Roma, 12 Ottobre 2011

**LAV11204
SM**

Oggetto: Testo Unico dell'apprendistato pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 Ottobre 2011 è stato pubblicato il Decreto Legislativo 15 Settembre 2011, n 167 (in vigore dal 25 Ottobre p.v), che riforma il contratto di apprendistato sulla base della delega contenuta all'art.1, comma 30 della Legge 247/2007 e nell'art.46 della Legge 183/2010.

Nell'abrogare l'attuale disciplina contenuta nella Legge Treu (Legge n.196 del 1997), nel D.lgs 276 del 2003 (Legge Biagi) ed ogni altra disposizione nazionale e regionale incompatibile, il testo prevede tre tipologie di apprendistato:

- Apprendistato per la qualifica professionale;
- Apprendistato professionalizzante o di mestiere;
- Apprendistato di alta formazione e ricerca.

Il provvedimento assegna alla contrattazione collettiva (o agli accordi interconfederali) il compito di disciplinare questa tipologia contrattuale, nel rispetto dei seguenti criteri:

1. obbligatorietà della forma scritta del contratto, del patto di prova e del 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;
2. divieto di retribuzione a cottimo, peraltro già presente nella disciplina previgente;
3. possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante in applicazione del CCNL ovvero, in alternativa, possibilità di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
4. presenza di un tutore o referente aziendale;
5. possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni;
6. possibilità del riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali;
7. registrazione della formazione effettuata e delle competenze acquisite nel libretto formativo del cittadino, di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del D.lgs 276 del 2003, definito di concerto tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca;
8. possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni, secondo quanto previsto dai Contratti Collettivi;
9. divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. Le parti possono recedere al termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile; se ciò non accade, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Da un punto di vista previdenziale ed assistenziale, è stata prevista l'estensione agli apprendisti delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, assicurazione contro le malattie, assicurazione contro invalidità e vecchiaia, maternità ed assegno familiare.

Ad eccezione delle imprese artigiane, per le quali restano in vigore le disposizioni di cui la Legge n. 443 del 1985, il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere è stato confermato nel 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso, ovvero, quando il datore lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati o, comunque, ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Quanto agli aspetti peculiari delle singole tipologie di apprendistato, lo schema di testo unico prevede quanto segue:

- per l'**apprendistato per la qualifica professionale**:

- a) possono essere assunti in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni fino al compimento dei venticinque anni di età. La durata del contratto non può in ogni caso essere superiore a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale;
- b) la regolamentazione dei profili formativi è rimessa alle regioni ed alle provincie autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le provincie autonome di Trento e Bolzano, e sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

- per l'**apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**:

- a) possono essere assunti in tutti i settori di attività per il conseguimento di una qualificazione contrattuale, i soggetti con età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni (con possibilità di anticipo ai diciassette anni, per coloro che siano in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.lgs n.226 del 2005);
- b) la durata del periodo formativo dovrà essere stabilita dagli accordi interconfederali e dalla contrattazione collettiva, fermo restando che per le aziende non artigiane non potrà superare i tre anni mentre per quelle artigiane il limite è di cinque anni;
- c) la formazione è integrata dalla offerta formativa pubblica, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore nel triennio;

- per l'**apprendistato di alta formazione e ricerca**:

- a) è possibile in tutti i settori di attività per i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni, ed è finalizzato al conseguimento di titoli di studio di istruzione secondaria superiore, universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca o la specializzazione tecnica superiore;
- b) la disciplina in materia è rimessa alle regioni ed alla Province autonome, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale, le università, ed altri enti ed istituzioni di studio e ricerca. 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.

Al fine di chiarire gli aspetti relativi alla definizione degli standard formativi e professionali, il testo unico dell'apprendistato stabilisce che:

- gli standard formativi, verranno definiti entro 12 mesi dall'entrata in vigore del D.lgs, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca e previa intesa con le Regioni e le province autonome;
- gli standard professionali, sono definiti dal CCNL di categoria o, in mancanza da intese specifiche sottoscritte a livello nazionale o interconfederale, anche in corso della vigenza contrattuale;
- al fine di consentire una correlazione tra le due tipologie di standard, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è istituito il repertorio delle professioni sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e da un apposito organismo tecnico;
- le competenze acquisite potranno essere certificate secondo le modalità definite dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano, sulla base del repertorio delle professioni di cui al punto precedente.

L'art. 7 dello schema di decreto definisce, infine, le sanzioni in cui incorrono i datori di lavoro nei casi di:

- inadempimento nell'erogazione della formazione di cui egli sia **esclusivo responsabile**. Questi sarà 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;
- inadempimento nell'erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale di un contratto di apprendistato in corso di esecuzione, emersa a seguito di un accesso ispettivo. L'ispettore di lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, assegnando un termine al datore di lavoro per adempiere all'obbligo formativo;
- violazione delle disposizioni contrattuali collettive, contestate dagli organi di vigilanza che eseguano accertamenti in materia di lavoro e previdenza. Il datore di lavoro è punito con la sanzione pecuniaria da 100 a 600 euro, mentre in caso di recidiva la sanzione varierà tra 300 e 1500 euro;

Infine, si specifica che:

- fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti;

- ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, per i quali trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali;
- per le Regioni ed i settori ove la disciplina del decreto non sia immediatamente operativa, viene prorogata l'applicazione della normativa abrogata (non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del testo unico);
- 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 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Il testo del Decreto Legislativo 167/2011 è disponibile al link sottoriportato

Cordiali saluti