

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N. 184
del 02.05.2012



La Memory

A cura di Roberto Camera
Funzionario della DPL Modena (1)

L'accordo sul nuovo apprendistato professionalizzante nel settore industria

Il settore industria si da le regole per la piena applicabilità del nuovo apprendistato professionalizzante previsto da Decreto Legislativo n. 167 del 2011 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato). Questo è quanto stabilito nell'**accordo interconfederale siglato, dalle parti sociali, il 18 aprile scorso**. L'intesa è di fondamentale importanza in quanto il 25 aprile è scaduto il periodo transitorio di vigenza delle precedenti norme sull'apprendistato, abrogate dal nuovo Testo Unico.

Premessa

Nella giornata del 18 aprile 2012 **Confindustria ed i sindacati dei lavoratori CGIL, CISL e UIL, hanno sottoscritto un accordo interconfederale, al fine di rendere operativo il nuovo apprendistato professionalizzante nel settore industria**, così come disciplinato dal Decreto Legislativo del 14 settembre 2011, n. 167 (c.d. Testo Unico sull'apprendistato).

L'operatività del nuovo apprendistato, come novellato dal Decreto Legislativo n. 167 del 2011, era di fondamentale importanza in quanto il 25 aprile 2012

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

scadeva il periodo transitorio imposto dalla norma (articolo 7, comma 7, Decreto Legislativo n. 167/2011) come limite massimo per continuare ad applicare le vecchie regole previste dalle normative ancora in essere.

Infatti, **da tale ultima data spariscono dall'ordinamento italiano le seguenti normative:**

→ legge 19 gennaio 1955 n. 25, gli articoli 21 e 22 della legge 28 febbraio 1997, n. 56, l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e gli articoli dal 47 al 53 del Decreto legislativo n. 276 del 2003;

e l'unica legge operativa in materia di apprendistato rimane, per l'appunto, il Decreto Legislativo del 14 settembre 2011, n. 167.

La norma

La norma ha stabilito che, per quanto attiene all'apprendistato professionalizzante, devono essere i ccnl a disciplinare la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche (in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale), e la durata del contratto stesso in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire.

In pratica, **senza l'accordo interconfederale, nel settore industria dal 26 aprile 2012 non si potevano assumere giovani con la tipologia prevista dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 167/2011 e cioè con il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.**

La cosa sarebbe stata gravissima, soprattutto in considerazione del già alto tasso di disoccupazione giovanile che rappresenta una delle emergenze più rilevanti nel nostro Paese e poi perché il contratto di apprendistato è stato, soprattutto nell'ultimo periodo, considerato quale la vera e propria porta d'accesso dei giovani al mondo del lavoro. Per cui, chiudere questa porta, avrebbe sicuramente portato ad una ulteriore e più grave preoccupazione per lo sviluppo e la competitività voluta dal nuovo Esecutivo.

Previsioni dell'accordo

L'accordo trova applicazione a quei contratti di apprendistato decorrenti dal 26 aprile 2012 e fornisce le seguenti istruzioni:

- viene **lasciato al contratto collettivo nazionale di categoria la definizione della durata del periodo di prova dei contratti di apprendistato;**
- **si potrà inquadrare l'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante,** in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle, al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto (in pratica, viene ripresa la lettera e, del comma 1, dell'articolo 2, del Decreto Legislativo n. 167/2011);

- **il tutore o il referente aziendale**, quale figura di riferimento per l'apprendista, dovrà avere le seguenti **caratteristiche**:
 - essere un **soggetto inserito nell'organizzazione dell'impresa**
 - essere in **possesso di adeguata professionalità**
 - essere **indicato all'interno del piano formativo individuale**;

- **nel piano formativo individuale**, le parti stipulanti il contratto di apprendistato (datore di lavoro ed apprendista) dovranno **definire la formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche**. Detta formazione dovrà essere coerente con la qualifica professionale ai fini contrattuali da conseguire ai sensi del sistema di inquadramento definito nel contratto collettivo applicato in azienda;

- la **formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche non potrà essere inferiore ad ottanta ore medie annue** e potrà **essere svolta anche on the job ed in affiancamento**. Nelle ottanta ore annue dovranno essere previste ore di formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico, previsto dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011;

- in attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, **la registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale** ai fini contrattuali, acquisita *"in itinere"* al rapporto di apprendistato, **dovrà avvenire attraverso un form predisposto dalle organizzazioni datoriali e sindacali e che qui di seguito si riporta:**

**Attestazione
dell'attività
formativa**

Dati apprendista/impresa

APPRENDISTA

Nome e Cognome _____

Codice Fiscale _____

Luogo e data di nascita _____

Residente in _____

via _____

Titolo di studio _____

ASSUNTO IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

dal _____ al _____

PER CONSEGUIRE LA QUALIFICA DI _____

IMPRESA

Ragione Sociale _____

Indirizzo _____
telefono _____ fax _____
e-mail _____
Nominativo del tutor/referente aziendale _____

- gli **standard professionali di riferimento** debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione ed inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dai contatti collettivi;
- il **periodo di preavviso**, in caso di mancata prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo, è di quindici giorni;
- i contratti collettivi nazionali prevedono la **durata del periodo formativo che, comunque, non potrà superare i tre anni**. Laddove tali contatti prevedano un termine superiore, detto termine sarà riportato ai tre anni. Unica eccezione saranno i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato che, così come indicato dal Ministero del Lavoro con l'interpello del 26 ottobre 2011, n. 40, potranno far arrivare un apprendistato professionalizzante fino ai cinque anni. In questo caso, saranno i contratti collettivi che potranno individuare i profili professionali corrispondenti, per i quali verranno stabilite durate massime fino a cinque anni.

Prossimo incontro tra le parti

L'accordo termina fissando un **nuovo incontro tra le parti firmatarie**, nel momento in cui vi sarà l'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro che, in queste settimane, è al vaglio del Parlamento; ciò in considerazione del fatto che tra le modifiche previste dal disegno di legge vi sono alcune che attengono al contratto di apprendistato e che così possiamo riassumere:

- viene prevista una durata minima dell'apprendistato, in 6 mesi, fatta salva la possibilità di durate inferiori per attività stagionali;
- l'assunzione di apprendisti sarà subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Per il primo triennio, dall'applicazione della riforma, la percentuale di stabilizzazione sarà del 30%. Sono esclusi dalla percentuale gli apprendisti dimessi, i licenziamenti per giusta causa o durante il periodo di prova. Gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non rispettano le percentuali di conversione, saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato ed al datore di lavoro non saranno applicate le agevolazioni previste;
- durante il periodo di preavviso si applica la disciplina del contratto di apprendistato;

→ per le assunzioni di apprendisti dal 1° gennaio 2013, il numero di apprendisti da assumere (direttamente o indirettamente) non potrà superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio (ad oggi il rapporto è 1 a 1). Resta invariato ciò che prevede il testo unico per l'artigianato in termini numerici. Per i datori che non hanno dipendenti o ne abbiano in numero inferiore a 3, massimo 3 apprendisti.