

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line

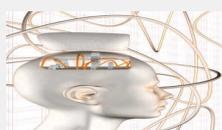


Sede legale - Via Palmanova 28 – 20132 Milano (MI)
Reg.Imprese di Milano n. REA 1936238
Sede operativa - Via Bergamo 25 – 24035 Curno (BG)
Reg.Imprese di Bergamo n. REA 362371
P.Iva e C.F. 03252150168

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

N. 207

del 16.05.2011



La Memory

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

Il nuovo schema di decreto legislativo in materia di apprendistato: stesse tipologie di contratto ma diverse le sfere di pertinenza

Cambia l'intera normativa in materia di apprendistato. Questo è quanto previsto dallo schema di decreto legislativo – definito testo unico – approvato dal Governo nella seduta del 5 maggio 2011. Le principali novità riguardano l'utilizzo del contratto di apprendistato anche per i soggetti in mobilità, e per le Pubbliche Amministrazioni. **Le tipologie restano tre ma ne sono state allargate le sfere di pertinenza:** l'apprendistato per la qualifica professionale, rivolto ai giovanissimi a partire dai 15 anni di età; l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, rivolto ai giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che devono completare il loro iter formativo e professionale; l'apprendistato di alta formazione e ricerca, rivolto a coloro che aspirano ad un più alto livello di formazione, nel campo della ricerca, del dottorato e del praticantato in studi professionali. Viene, ulteriormente, chiarito che l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla occupazione dei giovani e per favorirne la loro crescita professionale.

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.

Premessa

Nella seduta del 5 maggio 2011, il Consiglio dei Ministri ha approvato lo schema di decreto legislativo che disciplina il **nuovo apprendistato quale contratto finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani**.

Questo è solo un primo passo, al quale ne dovranno seguire altri prima della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, che, ad avviso dello scrivente, avverrà entro la fine dell'anno.

Il decreto, una volta entrato in vigore, darà attuazione alla delega conferita al Governo dalla legge in materia di previdenza, lavoro e competitività per favorire la crescita (Legge n. 247 del 2007).

Il cambiamento è dovuto, essenzialmente, al fatto che **l'apprendistato**, così come previsto dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **non si è mai sviluppato nella sua interezza, non riuscendo ad essere appetibile per l'imprenditore**. Ciò è stato dovuto anche alla non integrazione tra la normativa nazionale e le leggi Regionali; infatti, le Regioni, avendo una competenza primaria in materia di formazione hanno, in maniera difforme su piano nazionale, disposto una formazione esterna eterogenea e con costi eccessivi rispetto alla scarsità delle risorse pubbliche a disposizione (2).

Un valore aggiunto della norma sarà **l'accorpamento di tutta la normativa sull'apprendistato in un'unica legge**, in quanto, con la prossima entrata in vigore del decreto legislativo, **saranno abrogate tutte le disposizioni nazionali o regionali incompatibili, tra cui:**

1. l'articolo 16 della legge 24 giugno 1997, n. 196,
2. la legge 19 gennaio 1955, n. 25,
3. gli articoli dal 47 al 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il nuovo contratto di apprendistato

Iniziamo col dire che **la nuova disposizione considera il contratto di apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato**. La cosa

2 L'apprendistato ha subito diverse modifiche normative negli ultimi anni: dopo un primo intervento di modernizzazione contenuto nel pacchetto Treu del 1997, la riforma Biagi ha introdotto una riforma organica, che avrebbe dovuto dare una spinta decisa all'utilizzo di questo contratto. Sono sorti diversi conflitti di competenze tra lo Stato e le Regioni, che ha trovato la fonte nella riforma del Titolo V della Costituzione approvata nel 2001. La riforma ha ampliato la potestà legislativa e amministrativa delle Regioni creando così una coesistenza di competenze statali e competenze regionali. Secondo il nuovo Titolo V la formazione sarebbe di competenza regionale, mentre il rapporto di lavoro rientra nella competenza statale. Da qui i problemi quando occorre regolare un contratto che prevede formazione e lavoro.

non è nuova; infatti, già il Ministero del Lavoro aveva affermato, con l'interpello n. 79 del 12 novembre 2009, che:

➤ *"il contratto di apprendistato doveva ritenersi quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, dal quale il datore di lavoro può recedere solo per giusta causa o giustificato motivo, anche anteriormente alla scadenza del termine per il compimento dell'addestramento, senza incorrere negli obblighi risarcitori caratteristici del recesso ante tempus previsti per il contratto a tempo determinato".*

Gli accordi interconfederali o contratti collettivi apprendistato

Tutta **la disciplina del contratto di apprendistato sarà rimessa ad appositi accordi interconfederali o a contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale, o aziendale, da associazioni dei datori e sindacati dei lavoratori** comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

I requisiti del contratto

Dovranno essere **rispettati i seguenti principi nazionali:**

- a) il **contratto** di lavoro dovrà essere stipulato **in forma scritta;**
- b) la forma scritta dovrà essere prevista **anche per il relativo piano formativo individuale;**
- c) **non** potrà essere prevista una **retribuzione a cottimo;**
- d) sarà possibile **inquadrate il lavoratore fino a due livelli inferiori** rispetto alla categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto;
- e) in alternativa al punto d), sarà **possibile stabilire la retribuzione in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;**
- f) sarà **obbligatoria la presenza di un tutore o referente aziendale;**
- g) i fondi paritetici interprofessionali³ potranno finanziare **percorsi formativi aziendali degli apprendisti;**
- h) nel libretto formativo del cittadino⁴ dovrà essere **registrata la formazione effettuata e le competenze acquisite dall'apprendista;**
- i) sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, sarà data la **possibilità del riconoscimento della qualifica professionale.** Ciò sia a fini contrattuali che per il proseguimento degli studi anche nei percorsi di istruzione degli adulti;
- j) vi sarà **divieto**, per le parti, di **recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;**

3 Di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

4 Di cui all'articolo 2, comma 1, lett. i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

- k) sarà data la **possibilità**, al datore di lavoro e all'apprendista, **di recedere dal contratto**, al termine del periodo di formazione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile;
- l) il **mancato esercizio della facoltà di recesso**, al termine del periodo di formazione, **fa sì che il rapporto prosegua come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

OSSERVA

Un piccolo appunto attiene a quanto previsto in termini di **divieto alla risoluzione del contratto di apprendistato da parte dell'apprendista** (punto j); appare strano che detto divieto venga esteso al lavoratore che, ad avviso dello scrivente, ha il pieno diritto di recedere dal contratto senza alcuna giustificazione delle motivazioni, anche durante il periodo di formazione.

Il numero complessivo degli apprendisti

Il **numero complessivo di apprendisti**, che un datore di lavoro può assumere, con questa tipologia contrattuale, **non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso**.

Il datore di lavoro che non abbia dipendenti o ne abbia al massimo 2, può assumere fino a 3 apprendisti.

Artigianato e il numero complessivo degli apprendisti

Per l'artigiano le cose cambiano. La legge-quadro sull'artigianato⁵, consente al solo artigiano di assumere apprendisti in misura superiore alla norma fino ad un massimo determinato in base al tipo di attività svolta:

- fino a 5 apprendisti per edilizia e lavorazioni in serie;
- fino ad 8 per trasporti;
- fino a 9 per lavorazioni non in serie
- fino a 16 per lavorazioni artistiche e tradizionali ed abbigliamento su misura.

La scheda di sintesi

La scheda di sintesi

IL NUOVO CONTRATTO di APPRENDISTATO

Durata del contratto

La durata del contratto è a tempo indeterminato

Gli obblighi

Nel corso del periodo iniziale, deve essere erogata una formazione all'apprendista, che varia secondo la tipologia utilizzata, per un periodo massimo di 6 anni.

Il recesso

Al termine del periodo di formazione, il datore di lavoro può recedere dal rapporto senza dare una motivazione. In

⁵ Art. 4 della legge 8 agosto 1985, n. 443.

	caso di mancato recesso, il rapporto prosegue come un contratto di lavoro subordinato ordinario.
Inquadramento	Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio.
Aliquota	Per quanto riguarda l'aliquota contributiva applicabile all'apprendista, ammonta al 10 per cento della retribuzione imponibile.

Le tipologie di contratto

Il nuovo apprendistato sarà distinto in **3 tipologie:**

1. **L'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE**, rivolto ai giovanissimi a partire dai 15 anni di età,
2. **L'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE**, rivolto ai giovani di età compresa fra i 18 e i 29 anni che devono completare il loro iter formativo e professionale,
3. **L'APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA**, rivolto a coloro che aspirano ad un più alto livello di formazione, nel campo della ricerca, del dottorato e del praticantato in studi professionali.

Le novità

Due sono le **novità eclatanti:**

- la possibilità di assunzione, **con contratto di apprendistato, per i lavoratori in mobilità**. Ciò al fine di fornire una qualificazione o riqualificazione professionale;
- l'introduzione del **contratto di apprendistato anche nelle Pubbliche Amministrazioni**.

Entriamo ora nel merito delle tre tipologie contrattuali previste dallo schema di decreto legislativo:

Apprendistato per la qualifica professionale

L'apprendistato per la qualifica professionale è applicabile in tutti i settori produttivi, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione. Gli apprendisti possono essere assunti già dai quindici anni compiuti. La durata del contratto non può superare i 3 anni ed è determinata in base alla qualifica ed al titolo di studio da conseguire.

La regolamentazione dei profili formativi 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, sentite le associazioni dei datori

di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei **seguenti criteri e principi direttivi**:

- a) definizione della qualifica professionale⁶;
- b) previsione di un monte ore di formazione, esterna od interna alla azienda, congruo al conseguimento della qualifica professionale⁷;
- c) rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative per la determinazione, anche all'interno degli Enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione aziendale nel rispetto degli standard generali fissati dalle regioni.

**Apprendistato
professionalizzante
o contratto di
mestiere**

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto che ha come obiettivo il **conseguimento di una qualificazione contrattuale per i soggetti di età compresa tra i diciotto⁸ anni e i ventinove anni**. L'assunzione può avvenire in tutti i settori produttivi, anche nelle Pubbliche Amministrazioni⁹.

La durata del contratto non prevede un limite minimo ma solo un **limite massimo** che è di **sei anni e dipenderà dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi**, che si baseranno sull'età dell'apprendista e sul tipo di qualificazione da conseguire. Anche 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, **dovranno essere considerate dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi**.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, **è integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni, interna o esterna alla azienda**, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo di quaranta ore per il primo anno e di ventiquattro per il secondo anno.

6 Ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

7 In funzione di quanto stabilito al comma 2 e secondo standard minimi formativi definiti ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226.

8 Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

9 Attraverso un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

**Apprendistato
di alta
formazione e
ricerca**

L'apprendistato di alta formazione e ricerca è applicabile in tutti i settori produttivi, sia essi privati che pubblici. Prevede che possono essere assunti **ragazzi di età compresa tra i diciotto¹⁰ anni e i ventinove anni**, per i seguenti motivi:

- a) per il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore,
- b) per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca,
- c) per la specializzazione tecnica superiore¹¹, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori¹²,
- d) per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche,
- e) per esperienze professionali.

Alle Regioni è rimessa la regolamentazione e la durata dell'apprendistato.

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. Questi soggetti regolamentano, altresì, i profili formativi.

Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione tra standard formativi e standard professionali, il decreto prevede **l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un repertorio delle professioni predisposto sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro** ed in coerenza con quanto previsto nelle premesse dalla intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010.

**La scheda di
sintesi**

La scheda di sintesi

LE TIPOLOGIE di FORMAZIONE

TIPOLOGIA	FORMAZIONE	LAVORATORI INTERESSATI
Apprendistato per la qualifica professionale	Regole previste da intesa sottoscritta tra il Ministero del Lavoro, il Ministro dell'Istruzione e le regioni.	Minori che hanno compiuto 15 anni
Apprendistato	Durata, contenuti e monte ore sono definiti dal contratto	

10 Per soggetti in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato di alta formazione può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

11 Di cui all'articolo 69 della legge 17 maggio 1999, n. 144.

12 Di cui all'articolo 7 del d.P.C.M. 25 gennaio 2008.

professionalizzante o di mestiere	collettivo. In aggiunta alla formazione prevista dal contratto collettivo deve essere seguita l'offerta formativa regionale per 40 ore durante il primo anno di lavoro e 26 il secondo.	Soggetti di età compresa tra 18 anni e 29 anni Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità
Apprendistato di alta formazione e ricerca	Definita da intese raggiunte tra le singole Regioni, le istituzioni formative e le parti sociali. In mancanza di tali intese, il singolo datore di lavoro può stipulare una convenzione con l'istituzione formativa.	Soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni che alternano al lavoro attività aventi le seguenti finalità: → ricerca → conseguimento di un titolo di studio di livello secondario superiore → conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, dottorati di ricerca; → specializzazione tecnica superiore; → percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori; → praticantato presso gli studi professionali.

Sanzioni

La normativa prevede, inoltre, quelle che sono le **responsabilità del datore di lavoro in caso di inadempimento nella erogazione della formazione**, qualora la responsabilità sia esclusivamente sua.

La mancata erogazione della formazione impone al datore di lavoro il versamento della differenza tra la contribuzione agevolata, già 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%, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Qualora a seguito dell'attività di vigilanza, sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un **inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale**, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **dovrà adottare un provvedimento di disposizione¹³, assegnando un congruo termine al datore di lavoro per l'adempimento.**

¹³ Ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

In caso accertamento, da parte degli organi di vigilanza in materia di lavoro, delle seguenti **violazioni** da parte del datore di lavoro:

- a) **mancanza della forma scritta del contratto e/o del relativo piano formativo individuale;**
- b) **divieto di retribuzione a cottimo;**
- c) **inquadramento difforme a quanto stabilito dalla norma;**
- d) **mancata presenza di un tutore o referente aziendale;**

il datore di lavoro dovrà essere punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro.

In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro. Le sanzioni sono tutte diffidabili¹⁴.

La scheda di sintesi

La scheda di sintesi

LE SANZIONI

Mancata erogazione della formazione per colpa esclusiva del datore di lavoro

Pagamento di una somma pari al doppio dei contributi previdenziali risparmiati utilizzando il contratto di apprendistato.

Possibilità per il lavoratore di chiedere la riqualificazione del contratto in un rapporto ordinario.

Violazione delle norme collettive che disciplinano le modalità di erogazione della formazione

Sanzione amministrativa pecuniaria che varia da 100 a 600 euro per ogni violazione.

In caso di recidiva, la sanzione applicabile varia da 300 a 1.500 euro.

Copyright© La lente sul fisco

¹⁴ Ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, come sostituito dall'articolo 33 della legge 4 novembre 2010, n. 183.