

Apprendistato: da oggi in vigore la riforma introdotta dal D.Lgs. 167/2011

Autore: Redazione

In: Normativa nazionale

di Biancamaria Consales

È da oggi in vigore il decreto legislativo n. 167 del 14 settembre 2011, recante il Testo Unico dell'apprendistato, che si pone l'obiettivo di raccogliere, semplificare ed in parte innovare la disciplina di un istituto ideato per l'inserimento lavorativo dei giovani. Il provvedimento dovrebbe, infatti, garantire una maggiore facilità di utilizzo dello strumento, sia per i lavoratori che per le imprese, attraverso una drastica semplificazione della materia ed una disciplina più uniforme sull'intero territorio nazionale.

Le tipologie contrattuali

Con l'entrata in vigore del Testo Unico sono abrogate le precedenti disposizioni in materia (in particolare gli articoli da 47 a 53 del D.Lgs. 276/2003, il cosiddetto decreto Biagi): tuttavia, è fatta salva l'applicazione ai contratti in corso della disciplina vigente all'epoca della loro stipulazione. La normativa previgente, in via transitoria e non oltre 6 mesi, continuerà a trovare applicazione, invece, nelle Regioni e nei settori dove non è da subito operativa la nuova disciplina (art. 7, comma 7).

Il provvedimento, che all'art. 1 definisce **esplicitamente** (e questa è una novità significativa) l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione ed

occupazione dei giovani, suddivide l'istituto in tre tipologie contrattuali:

a) **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**: si rivolge ai giovani da 15 a 25 anni compresi per l'assolvimento dell'obbligo scolastico, di durata stabilita dalle Regioni, d'intesa con le parti sociali, fino ad un massimo di 3 anni elevabili a 4 anni per il conseguimento di diplomi regionali quadriennali (art. 3). Tale forma di apprendistato (detto di primo livello), fondamentale per contrastare la dispersione scolastica, diviene con la riforma utilizzabile non solo per i minorenni ma anche per gli under 25;

b) **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**: si rivolge ai giovani da 18 a 29 anni compresi o fin dai 17 anni di età se in possesso di una qualifica professionale, di durata stabilita dalla contrattazione collettiva, fino ad un massimo di 3 anni, elevabile a 5 anni per particolari professionalità (art. 4);

c) **apprendistato di alta formazione e ricerca**: si rivolge ai giovani da 18 a 29 anni compresi o fin dai 17 anni di età, se in possesso di una qualifica professionale, di durata stabilita dalle Regioni, d'intesa con le parti sociali e le istituzioni formative (art. 5).

Una novità del testo unico è costituita dal fatto che possono essere assunti con contratto di apprendistato anche i **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**, ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale. Tuttavia la dottrina ritiene che quest'ultima possibilità non introduce un'ulteriore tipologia di apprendistato, ma piuttosto amplia la platea dei destinatari dell'apprendistato professionalizzante.

Nella determinazione della disciplina del contratto di apprendistato e di ogni sua tipologia, ruolo preminente viene affidato alla contrattazione collettiva nazionale o interconfederale, sempre nel pieno rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Alle legislazioni regionali, invece, è rimessa la durata e la regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato per l'acquisizione della qualifica professionale o del diploma di base, d'intesa con le parti sociali, e dell'apprendistato per l'alta formazione e la ricerca, d'intesa con le parti sociali e le istituzioni formative.

La disciplina del rapporto di lavoro

I principi fondamentali che la disciplina del contratto di apprendistato deve rispettare sono:

a) **forma scritta del contratto**, del patto di prova e del piano formativo individuale da definire, entro 30 giorni dalla stipulazione del contratto;

b) **divieto di retribuzione a cottimo**;

c) possibilità di **inquadrare 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; in alternativa è possibile stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale all'anzianità di servizio;

d) **presenza di un tutore** o referente aziendale;

e) **finanziamenti per i percorsi formativi** aziendali degli apprendisti con fondi paritetici interprofessionali, anche attraverso accordi con le Regioni;

f) **prolungamento del periodo** di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a 30 giorni;

i) possibilità di **conferma in servizio**, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo;

l) **divieto di recedere** dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;

m) **possibilità** per le parti di **recedere dal contratto con preavviso** decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile. 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.

Limiti numerici e mancato assolvimento dell'obbligo formativo

Il provvedimento pone dei **limiti numerici** al numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione: esso non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Tali limiti non si applicano per le aziende artigiane.

Infine, il **mancato assolvimento dell'obbligo formativo**, che pregiudichi le finalità dell'istituto e sia imputabile esclusivamente al datore di lavoro, comporta il pagamento del doppio della differenza tra la contribuzione agevolata e quella dovuta per il livello di inquadramento contrattuale che sarebbe stato

raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato.

L'inadempienza, inoltre, preclude la possibilità di proseguire il rapporto di apprendistato, del quale deve ritenersi ormai intervenuta la conversione in un ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

<https://www.diritto.it/apprendistato-da-oggi-in-vigore-la-riforma-introdotta-dal-d-lgs-1672011/>