

L' apprendistato alla luce degli ultimi interventi normativi

Decreto Poletti e Jobs Act

Lucca, 11 luglio 2014

Cos'è?

Canale privilegiato di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro finalizzato a formare e occupare i giovani

Art. 1, d.lgs. 167/2011 “L'apprendistato e' un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani”.

TIPOLOGIE

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3, d.lgs. 167/2011)
- Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4, d.lgs. 167/2011)
- Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5, d.lgs. 167/2011)

Disciplina generale (art.2, d.lgs. 167/2011)

**CCNL O ACCORDI INTERCONFEDERALI
DISCIPLINANO IL CONTRATTO DI
APPRENDISTATO, NEL RISPETTO DI ALCUNI
PRINCIPI FISSATI DALLA LEGGE**

.....

Redazione del contratto e del patto di prova in forma scritta. Il contratto contiene, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale (lett. a, art. 2, d.lgs. 167/2011)

Piano Formativo Individuale

- D.L. 34/2014: Cancellazione obbligo **legale** di redazione PFI



Contrasto con art. 7, c.1 “....a seguito di attività ispettiva emerge un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel PFI, il personale ispettivo assegna un congruo termine al datore di lavoro per adempiere”.

Legge 78/2014: il nuovo PFI

Redazione PFI, in forma sintetica, anche sulla base di moduli o formulari stabiliti dal CCNL o dagli enti bilaterali



Redazione PFI al momento dell'assunzione
(soppressa la previsione dei 30 giorni)

- Previsione di una durata minima, non inferiore a sei mesi (l.92/2012);
- divieto di retribuzione a cottimo;
- sottoinquadramento o percentualizzazione;
- presenza di un tutor o referente aziendale (si veda circ. 5/2013 MLPS);
- registrazione della formazione sul libretto del cittadino (si vedano Linee guida Conferenza Stato-Regioni 20-02-2014)
- possibilità di prolungamento apprendistato in caso di malattia, infortunio, superiore a 30 giorni

-divieto di recesso durante il periodo di formazione salvo giusta causa o giustificato motivo;

-recesso con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione: art. 2118 c.c.

LIMITI NUMERICI DI ASSUNZIONE

Il numero complessivo di apprendisti che il datore può assumere deve rispettare i seguenti limiti:

- imprese con più di 10 unità: rapporto 3 a 2 ;
- imprese con meno di 10 unità: 100% delle maestranze specializzate;
- qualora non vi siano lavoratori qualificati o specializzati, o ve ne siano in numero inferiore a 3: non più di 3 apprendisti;
- divieto di assumere in somministrazione a tempo determinato

Cosa succede se i limiti non sono rispettati?

“Qualora il personale ispettivo riscontri una violazione dei limiti numerici, provvede a ricondurre le assunzioni effettuate in violazione dei limiti a dei normali rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato”

(MLPS circ. n 5/2013)

-Possibilità di stabilire forme e modalità di conferma in servizio, al termine del percorso formativo, fermo restando quanto previsto dal c. 3 (previsione eliminata con d.l. 34/2014 e reintrodotta con l.78/2014)

Clausole di stabilizzazione

Decreto legge 34/2014: superamento clausole di stabilizzazione introdotte dalla Riforma Fornero (abrogazione c. 3-bis, c. 3-ter, art. 2, d.lgs. 167/2011)



Tecnica maldestra: Soppresso l'obbligo legale, ma rimangono in vigore le previsioni contrattuali

CCNL

PERCENTUALE STABILIZZAZIONE

Settore terziario, distribuzione e servizi

CONFESERCENTI

28 marzo 2012

Conferma almeno l'80% degli apprendisti, 24 mesi precedenti, ivi compresi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime.

Settore studi professionali
Confprofessioni -Filcams, Fisascat e Uiltucs

29 novembre 2011

Conferma almeno il 50% degli apprendisti (solo professionalizzante) assunti nei 18 mesi precedenti

Legge 78/2014: reintroduzione clausola di stabilizzazione (art. 2, c.3-bis, d.lgs. 167/2011)

- Datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti: obbligo di mantenere in servizio il 20% degli apprendisti già assunti nei 36 mesi precedenti, qualora intendono assumerne nuovi;
- Il ccnl può stabilire limiti percentuali diversi (c. 3-bis art. 2, d.lgs. 167/2011);
- Il ccnl può stabilire anche sotto la soglia di 50 dipendenti la percentuale di stabilizzazione?

E se la percentuale non viene rispettata?

- Assunzione di un solo apprendista, rispetto a quelli già confermati (*c. 3-bis, d.lgs. 167/2011*)
- Se non è confermato neanche un apprendista, è possibile assumerne solo uno (*c. 3-bis, d.lgs. 167/2011*)
- **Gli apprendisti, assunti in violazione delle percentuali, sono considerati lavoratori a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto** (*c. 3-bis, d.lgs. 167/2011*)

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art.3)

- **Beneficiari:** giovani dai 15 ai 25 anni
- **Finalità:** conseguimento qualifica o diploma regionale
- **Durata:** commisurata alla qualifica o al diploma da conseguire, ma **non superiore a tre anni o quattro** (nel caso di diploma regionale)
- **Profili formativi:** regolati dalle Regioni
- Ccnl: disciplina modalità di erogazione formazione
- Possibile trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante (Legge 99/2013) (si veda circ. MLPS 35/2013)

Retribuzione apprendistato I[^] livello

Il D.L. 34/2014 e, nello stesso senso, la Legge 78/2014 introducono:

Il riconoscimento di un trattamento economico al lavoratore che:

- Tenga conto delle ore effettivamente lavorate;
- retribuzione del 35% delle ore di formazione rispetto al monte ore complessivo
- rimane salvo il potere del ccnl.

Apprendistato professionalizzante (art. 4)

- **Beneficiari:** giovani 18-29 anni
- **Finalità:** conseguimento qualificazione contrattuale
- **Durata:** fissata da ccnl o accordi interconfed. in base a età apprendista e qualificaz. da conseguire.
- La durata non può, comunque, essere superiore a tre anni (cinque per profili caratterizzanti la figura dell'artigianato)

Formazione di base e trasversale

D.L. 34/2014

- **eliminazione obbligo formazione pubblica**
“la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere ~~è integrata~~ può essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dall’offerta formativa pubblica (...)” art. 4, c.2
- **Monte ore complessivo nell’arco del triennio pari a 120.**

Formazione di base e trasversale

L.78/2014

- *“La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere e' integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica”* (art. 4, c.2)
- La Regione deve comunicare entro 45 giorni al datore di lavoro, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, le sedi e il calendario delle attività previste

Quando si intende disponibile l'offerta formativa pubblica?

- Conferenza Stato –Regioni -Linee guida 20 febbraio 2014, ex art. 2, d.l. 76/2013

“Si intende per disponibile un'offerta formativa formalmente approvata e finanziata dalla pubblica amministrazione competente, che consenta all'impresa l'iscrizione all'offerta medesima affinché le attività formative possano essere avviate entro 6 mesi dalla data di assunzione dell'apprendista”

Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 5)

Beneficiari: giovani 18-29 anni

Finalità: per attività di ricerca, per conseguire diploma di istruzione secondaria superiore, titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali

Durata: rimessa alle Regioni in accordo con le OO.SS. territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca

Apparato sanzionatorio (art. 7, d-lgs. 167/2011)

L'inadempimento formativo imputabile **esclusivamente al datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali** (es. quantità di formazione inferiore a quella stabilita nel PFI)



SANZIONE: versamento della 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%, esclusa qualsiasi sanzione per omessa contribuzione

Quando è responsabile solo il datore?

(circ. 29/2011 MLPS)

| Apprendistato per qualifica e diploma professionale | Apprendistato professionalizzante | Apprendistato di alta formazione e ricerca |
|---|---|--|
| Il datore non consente al lavoratore di seguire i corsi esterni all'azienda previsti dalla regione e/o non effettua la formazione interna prevista dalla regione con riferimento alla formazione pubblica | Il datore non consente al lavoratore di seguire i corsi esterni all'azienda previsti dalla regione per la formazione di base e trasversale e/o non effettua la formazione interna | Il datore non consente al lavoratore di seguire anche i corsi esterni all'azienda previsti dalla regione |

Art. 7, c. 1, T.U. «Qualora sia accertata una carenza formativa, che risulta recuperabile, fino al termine del contratto potrà applicarsi il potere di disposizione, indicando al datore di lavoro le ore di formazione da svolgere entro un determinato e “congruo” termine e la conseguente modifica del PFI (art. 14 d.lgs. 124/2004)»

Non ottemperanza alla disposizione: sanzione 515 a 2580 euro (DPR 520/1955)

DURATA PERIODO FORMATIVO 3 ANNI

| Accertamento durante il primo anno | Accertamento durante il secondo anno | Accertamento durante il terzo anno |
|------------------------------------|--|---|
| La disposizione va sempre emanata | La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno + la “quota parte” delle ore previste nel secondo anno | La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per meno del 60% di quella è prevista sommando le ore richieste nel PFI nel primo anno e nel secondo anno + la “quota parte” delle ore previste nel secondo anno |

Il datore di lavoro e' 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) in caso di:

- assenza del PFI;
- assenza forma scritta di c. e patto di prova;
- corresponsione retribuzione a cottimo;
- errato inquadramento (oltre i 2 livelli inferiori);
- assenza tutor

Perchè assumere un apprendista?

Benefici economici e contributivi:

- Sottoinquadramento o percentualizzazione della retribuzione;
- **Imprese con un numero di dipendenti superiore a 9:** aliquota contributiva pari al 10% durante il periodo di formazione e per l'anno successivo all'assunzione (*l. 296/2006*)
- **Imprese fino a 9 dipendenti:** sgravio contributivo totale durante il periodo di formazione e sgravio del 10% per l'anno successivo all'assunzione (*l. 183/2011*)
- Aliquota contributiva in capo al lavoratore è del 5, 84%

BENEFICI CONTRIBUTIVI

| <i>Organico</i> | <i>A carico del datore</i> | <i>A carico dell'apprendista</i> | <i>Totale</i> |
|---|----------------------------|----------------------------------|---------------|
| Fino a 9 addetti per i primi 3 anni | 0% | 5,84% | 5,84% |
| Fino a 9 addetti per un anno successivo ai primi 3 | 10% | 5,84% | 15,84% |
| Da 10 addetti in su durante i tre anni e per un anno successivo | 10% | 5,84% | 15,84% |

Benefici normativi

- Sono esclusi dal computo dei limiti numerici per l'applicazione di alcuni istituti contrattuali, salvo disposizione di legge o CCNL

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

per informazioni e suggerimenti

angeladelia1@libero.it