apprendistato a vita? il precariato del futuro. Le modifiche della Fornero



Nazionale, 19/07/2012

DPLModena: il contratto di apprendistato come modificato dalla Riforma del Mercato del Lavoro

Le informazioni sulle **modifiche al contratto di apprendistato** (D.L.vo n. 167/2011) apportate dalla Riforma del Mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012) ed **immediatamente operative**.

Durata minima

Viene prevista una durata minima dell'apprendistato di 6 mesi, fatta salva la possibilità di

durate per attività stagionali (articolo 4, comma 5, D.L.vo n. 167/2011).

Periodo di preavviso

In considerazione della possibilità per le parti di recedere, al termine del contratto formativo con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione, viene previsto che durante il periodo di preavviso si dovrà applicare la disciplina del contratto di apprendistato

Assunzione apprendisti e loro stabilizzazione

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. Sono esclusi dalla percentuale gli apprendisti dimessi, i licenziati per giusta causa o durante il periodo di prova.

Per il primo triennio, dall'applicazione della riforma, la percentuale di stabilizzazione scende al 30% (fino al 18 luglio 2015).

La disposizione relativa alla conferma in servizio di una percentuale degli apprendistati trascorsi, non si applica alle aziende fino a 9 unità.

Qualora non sia rispettata la percentuale del 50% di stabilizzazioni, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Gli apprendisti assunti da datori di lavoro che non rispettano le percentuali di conversione, saranno considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato dalla data di assunzione ed al datore di lavoro non saranno applicate le agevolazioni previste

in allegato gli accordi sottoscritti nei vari settori

Conferenza Stato-Regioni: i profili formativi dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, nella seduta del 15 marzo 2012, ha dato attuazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, previsto dal Decreto Legislativo n. 167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato), attraverso la regolamentazione dei profili formativi.

Governo: pubblicato il nuovo Testo Unico sull'apprendistato

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2011, il **Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167**, con il quale è stato **riformato il contratto di apprendistato** sulla base della delega contenuta nell'articolo 1, comma 30, della Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 e nell'art. 46 della Legge n. 183/2010 (c.d. Collegato Lavoro). Il testo è stato emanato al termine di un iter procedimentale che ha visto coinvolte, a vario titolo, oltre alle Commissioni parlamentari a ciò deputate, le parti sociali e la conferenza Stato – Regioni.

Il provvedimento **entrerà in vigore il 25 ottobre 2011**.

Esso si compone di **sette articoli** dei quali, per un primo approccio conoscitivo, si riportano le cose essenziali:

1. il contratto di apprendistato è un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 1, comma 1): fa eccezione il settore delle c.d. "attività stagionali", per le quali la contrattazione collettiva può prevedere contratti a tempo determinato;

2. le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale disciplinano (art. 2) attraverso la contrattazione collettiva o accordi interconfederali disciplinano la tipologia contrattuale, nel rispetto di alcuni principi prefissati (forma scritta, patto di prova, piano formativo individuale, divieto di cottimo, inquadramento fino a due livelli inferiori a quello finale o pagamento della retribuzione in percentuale, presenza di un "tutor aziendale", riconoscimento della qualifica professionale da far valere all'interno o all'esterno dell'azienda, registrazione della formazione sull'apposito libretto, possibilità di finanziamento dei percorsi formativi attraverso i fondi paritetici, possibilità di

prolungare il periodo di formazione a seguito di assenze involontarie come la malattia o l'infortunio, divieto di recesso per le parti durante il periodo formativo, divieto di licenziamento, durante la formazione, se non per giusta causa o per giustificato motivo, possibilità di recesso per entrambe le parti al termine del periodo formativo attraverso l'istituto del preavviso);

3. numero massimo di apprendisti assunti in contemporanea presso lo stesso datore di lavoro pari al 100% dei qualificati e degli specializzati in forza (chi non ha dipendenti o ne ha meno di tre ne può assumere fino a tre): per le imprese artigiane valgono i limiti previsti dalla <link http: www.normattiva.it uri-res _blank>Legge n. 443/1985;

4. contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (art. 3): possono essere assunti con tale tipologia in tutti i settori per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione o per il diploma professionale i giovani che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento dei venticinque anni. La durata del contratto è stabilita sia in considerazione della qualifica che del diploma da conseguire: la componente formativa non può, in ogni caso superare il triennio o i quattro anni se il giovane deve conseguire un diploma professionale regionale. La regolamentazione è rimessa alle singole Regioni ed alle Province autonome di Trento e Bolzano, al termine di un iter procedimentale cui concorrono, a vari livelli d'intervento, sia la conferenza Stato – Regioni che le parti sociali. Vi sono alcuni criteri uniformi da seguire tra i quali la previsione di un monte ore di formazione congruo ed il rinvio alla contrattazione di secondo livello per la determinazione, anche attraverso gli Enti bilaterali, delle modalità di erogazione della formazione;

5. contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (art. 4): è possibile in tutti i settori di attività pubblici e privati per i giovani compresi tra i diciotto e i ventinove anni (con anticipo ai diciassette per chi è in possesso di una qualifica professionale conseguita ex D.L.vo n. 266/2005). La durata del periodo formativo, concordata in sede di pattuizione collettiva nazionale va modulata sia in ragione dell'età che della qualifica da conseguire e per le aziende non artigiane non potrà superare i tre anni. Per quelle artigiane il limite è fissato a cinque anni. La formazione è svolta sotto la responsabilità dell'azienda ed è integrata, nel limite delle risorse pubbliche destinate, dall'offerta formativa interna od esterna all'impresa, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base o trasversali per un monte ore complessivo di centoventi nel triennio, offerte e disciplinate dalla Regione o dalla Provincia Autonoma : per i contenuti occorre tenere conto dell'età del giovane , del titolo di studio e delle competenze già in suo possesso;

6. contratto di alta formazione e ricerca (art. 4): è possibile in tutti i settori produttivi pubblici e privati per i giovani di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni. Tale tipologia è finalizzata al conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari o di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca o la specializzazione tecnica superiore. Viene introdotta, altresì, la possibilità

dell’apprendistato per i praticanti degli studi professionali, previa disciplina dei singoli regolamenti dei vari ordini. La regolamentazione è rimessa alle Regioni ed alle Province Autonome sulla base di accordi con le associazioni datoriali e dei lavoratori, le Università ed altri Enti ed istituzioni di studio e ricerca: in carenza, i singoli datori di lavoro e le loro associazioni possono stipular accordi con le Università , gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative e di ricerca, senza alcun onere per la finanza pubblica;

7. repertorio delle professioni (art. 6): ne viene ribadita l’istituzione alfine di rendere omogenei i vari profili professionali e gli stessi standard formativi;

8. il datore di lavoro (art. 7, comma 1) che non impartisce formazione (ovviamente, nel caso in cui la carenza della stessa sia a lui imputabile) è tenuto a pagare la differenza contributiva tra quanto già erogato e il livello che avrebbe dovuto raggiungere il lavoratore al termine della formazione, maggiorato del 100%. Se il periodo formativo non si è concluso l’ispettore del lavoro che ha riscontrato un inadempimento formativo, emette un provvedimento di disposizione ex art. 14 del <link typo3 leggi _blank>D.L.vo n. 124/2004, assegnando un congruo periodo per l’ottemperanza;

9. una serie di violazioni (art. 7, comma 2) delle disposizioni della contrattazione collettiva riferite ai principi enunciati dall’art. 2, comma 1, lettere a), b), c) e d) tra le quali, ad esempio, la mancanza di forma scritta, il divieto di cottimo, o la carenza del “tutor”, sono punite in via amministrativa con una sanzione compresa tra 100 e 600 euro, per ogni singola violazione (in caso di recidiva l’importo è compreso, tra 300 e 1500 euro). E’ ammesso l’istituto della diffida ex art. 13 del <link typo3 leggi _blank>D.L.vo n. 124/2004 (come modificato dall’art. 33 della <link typo3 leggi _blank>Legge n. 183/2010) con il pagamento della sanzione in misura minima;

10. gli apprendisti (art. 7, comma 3) non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti da leggi o contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative ed istituti (ad esempio, <link http: www.parlamento.it parlam leggi _blank>Legge n. 68/1999 per il collocamento dei disabili): l’eccezione deve essere prevista specificatamente dalla legge (ad esempio, art. 1, comma 1, della <link http: www.normattiva.it uri-res _blank>Legge n. 223/1991 per il computo della base di calcolo per intervento della CIGS) o dal contratto collettivo;

11. i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità (art. 7, comma 4) con o senza indennità possono essere assunti (non c’è un limite massimo di età) con contratto di apprendistato finalizzato alla loro qualificazione o riqualificazione professionale. Per essi, a differenza della normativa generale che prevede un contributo per il periodo formativo pari al 10% (1,5% e 3% per i datori di lavoro che occupano fino a nove dipendenti),si applica il regime “agevolativo” speciale, previsto dagli articoli 8, comma 4 e 25, comma 9, della <link http: www.normattiva.it uri-res _blank>Legge n. 223/1991. Esso consiste nella contribuzione pari al 10% per un periodo di diciotto

mesi e nel 50% dell'indennità di mobilità (se dovuta al lavoratore) per un massimo di dodici mesi;

12. La <link typo3 leggi _blank>Legge n. 25/1955, gli articoli 21 e 22 della <link http: www.normattiva.it uri-res _blank>Legge n. 56/1987, l'art. 16 della <link http: www.normattiva.it uri-res _blank>Legge n. 196/1997 e gli articoli da 47 a 53 del <link typo3 leggi dlgs276_l111-11.pdf _blank>D.L.vo n. 276/2003 sono abrogati (art. 7, comma 6) a partire dalla data di entrata in vigore del Decreto Legislativo: tuttavia, nelle Regioni e nei settori in cui non è immediatamente operativa la disciplina prevista dallo stesso Decreto, le norme abrogate continuano a trovare applicazione per un massimo di sei mesi (art. 7, comma 7);

13. L'apprendistato professionalizzante e quello di alta formazione nel settore del pubblico impiego non è immediata (art. 7, comma 8), in quanto la disciplina del reclutamento e dell'accesso dovrà essere definita con un DPCM, su proposta del Ministro della Funzione Pubblica, del Ministro del Lavoro "di concerto" con quello dell'Economia, sentite le parti sociali e la Conferenza unificata: tutto questo, entro dodici mesi;

14. I benefici contributivi per l'apprendistato (art. 7, comma 9) restano gli stessi e sono mantenuti per un anno dopo il "consolidamento" del rapporto, al termine del periodo formativo: ciò non riguarda i lavoratori in mobilità assunti con rapporto di apprendistato;

15. I datori di lavoro con sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della regione in cui insiste la sede legale e possono accentrare le comunicazioni al centro per l'impiego, previste dai commi 1180 e seguenti, dell'art. 1 della <link http: www.parlamento.it parlam leggi _blank>Legge n. 296/2006;

16. Restano ferme le competenze delle Regioni a Statuto speciale e delle Province Autonome di Trento e Bolzano.

dal sito

www.dplmodena.it/APPRENDISTATO.html

i precari del futuro: gli apprendisti
Trovata la quadra che anche confindustria può accettare: apprendistato ogni volta che si viene assunti per la prima volta in un comparto o in una nuova azienda. Puoi essere e rimanere apprendista fino Con questi provvedimenti si rischia di fatto di riportare tutti i

contratti precari sotto la forma dell'apprendistato e se uno passa da un settore all'altro rischia di rifare sempre l'apprendistato. Così, a nostro avviso, si riportano tutti i giovani sotto un'unica forma giuridicamente intoccabile di precariato fino all'età adulta con un periodo variabile che ccnl per ccnl (o regionale o poi aziendale) aumenta, con piccoli aumenti salariali ogni biennio o triennio, e il tempo indeterminato lo raggiungi solo se sei veramente indispensabile e rischiano di perderti per un concorrente....
un buon modo per eliminare quei contratti precari sui quali i numerosi ricorsi e lotte stavano creando problemi ai padroni e imbarazzi ai sindacati concertativi?!

Il Consiglio dei ministri del 5 maggio 2011 ha approvato uno schema di decreto legislativo, proposto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che disciplina l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato all'occupazione e alla formazione dei giovani.

Il decreto attua la delega conferita al Governo dalla legge n. 247/07 in materia di previdenza, lavoro e competitività per favorire la crescita e modifica in parte la disciplina contenuta nel decreto legislativo 276/2003; sul testo verrà sancita l'intesa in Conferenza Stato-Regioni e acquisito il parere delle Commissioni parlamentari.

Queste alcune delle disposizioni.

Sono previste **tre tipologie di contratto**:

- apprendistato per la qualifica professionale, rivolto ai giovanissimi a partire dai 15 anni di età;
- 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;
- 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.

Con **contratto di apprendistato per la qualifica professionale** possono essere assunti in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i giovani che abbiano compiuto 15 anni. La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica e del titolo di studio da conseguire e non può essere superiore a tre anni.

Con **contratto di apprendistato professionalizzante** o **contratto di mestiere** possono essere assunti in tutti i settori di atività, pubblici o privati, per il conseguimento di una qualificazione contrattuale i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per coloro che hanno già una qualifica professionale (come specificato da dal decreto n. 226/05) il contratto può essere stipulato a partire dai 17 anni. Con contratti collettivi e accordi interconfederali

vengono stabiliti, in base all'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione da conseguire, la durate e le modalità della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche. Il contratto non può superiore a sei anni.

Con **contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca** possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, in tutti i settori di attività, pubblici e privati. In questo caso si tratta di attività di ricerca o per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso di lui. Se non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha in numero inferiore a tre, può assumere tre apprendisti. La norma non si applica alle imprese artigiane né alle agenzie di somministrazione.

La regolamentazione dei profili formativi sarà attuata d'intesa tra le regioni e province autonome e i ministeri del lavoro e politiche sociali e dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

Fonte: Ministero del lavoro e delle politiche sociali

per i materiali vedi allegati o consulta

www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/apprendistato/