IL NUOVO TESTO UNICO DELL'APPRENDISTATO Dlgs 167/2011:

Una risposta efficace al precariato

Dott. CdL Paolo Stern

Stern Zanin & Avvocati Associati

C’ era una volta un contratto semplice …

L 25/1955

L 56/1987

L 196/1997

3 leggi in 42 anni !!!

Stern Zanin & Avvocati Associati

Il *Monopoli* dell' apprendistato

CorteCost 176/2010

Interpello Min. Lav. 25/2010

L 183/2010

Governo 5/2011

Stato – Regioni
Parti Sociali 7/2011

ARRIVO - Dlgs 167/11

Dlgs 276/03 - PARTENZA

L 80/2005

Leggi Regionali

L 247/2007

CCNL

DL 112/08

Min.Lav. Circ. 27/2008

Stern Zanin & Avvocati Associati

La lunga marcia …

Il D.Lgs. 276 del 2003 , artt. da 47 a 54, attuativo della L. 30 del 2003, prevede una radicale modifica dell'istituto contrattuale dell'apprendistato (L 25/55).

Il contratto di apprendistato diventa il contratto formativo per eccellenza, assolve sia al diritto dovere di istruzione e formazione (secondo la nuova riforma dei cicli scolatici L. 53/2003) sia all'apprendimento professionale anche di specializzazione tecnica superiore

Stern Zanin & Avvocati Associati

La lunga marcia …

3 tipologie contrattuali:

a) contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione:

b) contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale;

c) contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

(art. 47 Dlgs 276/03)

Stern Zanin & Avvocati Associati

La lunga marcia …

L'operatività del nuovo apprendistato è condizionata dall'emanazione di una serie di provvedimenti attuativi:

- di fonte legislativa nazionale
- di fonte legislativa regionale - profili formativi
- di fonte ministeriale / regolamentare
- di fonte contrattuale

Legge 80/2005 art. 13 , c. 13 bis: *fino all'approvazione della legge regionale la disciplina dell'apprendistato professionalizzante è rimessa ai CCNL*

Stern Zanin & Avvocati Associati

La lunga marcia …

L'art. **23 del decreto legge n. 112/2008 convertito dalla Legge 133/2008 interviene** su:

- Durata del contratto
- Formazione esclusivamente aziendale
- Abolizione di adempimenti burocratici
- Abolizione visita medica preassuntiva per maggiorenni

Stern Zanin & Avvocati Associati

La lunga marcia …

Corte Costituzionale sentenza 176 / 2010

illegittimità costituzionale dell'art. 49 nella parte in cui si prevede che la formazione interna dell'apprendista non debba essere regolamentata dalle Regioni ma, bensì, rimessa integralmente ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero agli enti bilaterali.

Stern Zanin & Avvocati Associati

La lunga marcia …

L 183 / 2010 – Collegato lavoro
Delega al governo per emanare provvedimento di riforma all'apprendistato

Consiglio dei Ministri – 05/05/2011

Approva schema di decreto legislativo

Conferenza Stato Regioni - 7/7/2011

Approva con modifiche il testo governativo

Parti Sociali – 11/07/2011

Approvano documento conferenza Stato Regioni

Stern Zanin & Avvocati Associati

Il nuovo TU – *incipit* …

Unitamente alla riforma dell'apprendistato le parti sociali hanno convenuto di istituire appositi tavoli tecnici per avviare il confronto sui tirocini formativi e di orientamento, lo stato della spesa del Fondo Sociale Europeo e i contratti a progetto in sostanziale mono-committenza.

Primo risultato: art. 11 DL 138/2011 - tirocini

Stern Zanin & Avvocati Associati

Il nuovo TU

Nell'intesa dell'11 luglio, le parti sociali hanno dichiarato di condividere i contenuti "essenziali" del Testo Unico sull'apprendistato, riservandosi di avanzare proposte di modifica e interventi tecnici in sede di dibattito parlamentare.

Pareri favorevoli delle Commissioni – Camera e Senato ottenuto il 27/07/2011

Stern Zanin & Avvocati Associati

Il nuovo TU

Art. 1
L'apprendistato è un contratto di lavoro a **tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.

"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".

Min. Lavoro risposta ad interpello 79/2009

Stern Zanin & Avvocati Associati

Il nuovo TU

I contratti in essere resteranno disciplinati dalle vigenti normative ma vengono chiaramente abrogati (art. 7 c. 6):

- legge 19 gennaio 1955, n. 25/55
- articoli 21 e 22 della legge n. 56/87
- articolo 16 della legge n. 196/97
- articoli da 47 a 53 del decreto legislativo n. 276/03

Il nuovo TU

Nuova organizzazione del contratto:

1) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale per gli under 25 con la possibilità di acquisire un titolo di studio in ambiente di lavoro;
2) apprendistato di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni che potranno apprendere un mestiere o una professione in ambiente di lavoro;
3) apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato;
4) *apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi*.

Stern Zanin & Avvocati Associati

Il nuovo TU

La disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad appositi Accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto di principi generali definiti dalla legge.

Viene assicurata una uniformità a livello nazionale secondo le indicazioni della contrattazione collettiva.

Caratteri generali

a) forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta 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, in applicazione del CCNL, ovvero, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;

È obbligatorio il parere di conformità degli EB?

"*La circolare n. 30/2005 ha ribadito la legittimità delle clausole che prevedano, per l'applicazione del contratto di apprendistato professionalizzante, l'obbligo di sottoporre i profili formativi al parere di conformità dell'ente bilaterale, laddove tale obbligo sia previsto da una legge regionale e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale. Qualora detto obbligo non sia stato previsto dal legislatore regionale ma sia comunque introdotto dalla contrattazione collettiva – quale fonte regolatrice del rapporto ai sensi dell'art. 49, comma 5 bis, D.Lgs. n. 276/2003 – lo stesso non può comunque rivestire carattere autorizzatorio*".

Min.Lavoro – interpello 4/2007

Stern Zanin & Avvocati Associati

Caratteri generali

d) presenza di un tutore o referente aziendale;
e) possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali con i fondi paritetici interprofessionali anche attraverso accordi con le Regioni;
f) possibilità del riconoscimento, sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali e delle competenze acquisite ai fini del proseguimento degli studi nonchè nei percorsi di istruzione degli adulti;
g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino

Caratteri generali

h) possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
i) possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato, fermo restando quanto previsto dal comma 3 del presente articolo;

Caratteri generali – recesso

l) divieto **per le parti** di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente;

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

Stern Zanin & Avvocati Associati

Garanzie per gli apprendisti

a) assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
b) assicurazione contro le malattie;
c) assicurazione contro l'invalidità e vecchiaia;
d) maternità;
e) assegno familiare

Continua a mancare copertura x disoccupazione involontaria (strumenti in deroga)

Stern Zanin & Avvocati Associati

Limiti numerici

Il 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 non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso.

Da 0 a 3 dipendenti = max 3 apprendisti

Non si applicano questi limiti x aziende artigiane (art. 4 L 443/85)

Stern Zanin & Avvocati Associati

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

Sarà il contratto dei giovanissimi a partire dai 15 anni di età e fino a 25 anni.

Tutti i settori di attività

Volto ad attivare proficue sinergie tra scuola e lavoro ed avviare ed avviare giovani ai mestieri ed alle professioni evitando dispersione scolastica

Disciplinato da Regioni in accordo con Conferenza Stato-Regioni e sentite le parti sociali.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto che ha come obiettivo il **conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali per i soggetti di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni**. L'assunzione può avvenire in tutti i settori produttivi pubblici e privati.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale il contratto può essere stipulato a partire dal 17 anno di età.

Stern Zanin & Avvocati Associati

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

La contrattazione collettiva stabilisce, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale;
- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento;

Stern Zanin & Avvocati Associati

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere:

-*svolta sotto la responsabilità della azienda;*

-*integrata dalla offerta formativa pubblica finanziata dalle Regioni che potrà essere interna o esterna alla azienda, per un monte complessivo non superiore a 120 ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista*;

Stern Zanin & Avvocati Associati

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato.

Rispetto alle precedenti versioni del TU:

- *Sono caduti i riferimenti al Dlgs 368/01;*
- *Apertura alle aziende non strettamente stagionali;*
- *Competenza solo per contratti a livello nazionale;*

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

E' applicabile in tutti i settori produttivi, sia essi privati che pubblici per **ragazzi di età compresa tra i 18 anni e i 29 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 superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori,

d) per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche,

e) per esperienze professionali.

Stern Zanin & Avvocati Associati

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

La regolamentazione e la durata è rimessa alle Regioni.

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.

Disposizioni generali - Sanzioni

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali

Sanzione: versare la 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 per cento, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Stern Zanin & Avvocati Associati

Disposizioni generali - Sanzioni

Se in caso di ispezione di un contratto in esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 Dlgs 124/04 assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere.

Stern Zanin & Avvocati Associati

DISPOSIZIONI DEL PERSONALE ISPETTIVO
art. 14 Dlgs 124/04

1. Le disposizioni impartite dal personale ispettivo in materia di lavoro e di legislazione sociale, nell'ambito dell'applicazione delle norme per cui sia attribuito dalle singole disposizioni di legge un apprezzamento discrezionale, sono esecutive.
2. Contro le disposizioni di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro 15 giorni, al Direttore della direzione provinciale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

Stern Zanin & Avvocati Associati

La situazione precedente

L'inadempimento formativo imputabile al datore di lavoro sarà valutato sulla base del percorso di formazione previsto all'interno del piano formativo e di quanto regolamentato dalla disciplina regionale.

Tale inadempimento potrà configurarsi in presenza di uno dei suddetti elementi: quantità di formazione, anche periodica, inferiore a quella stabilita nel piano formativo o dalla regolamentazione regionale; mancanza di un tutor aziendale avente competenze adeguate o di ogni altro elemento che provi una **grave inadempienza del datore di lavoro nell'obbligo formativo**.
In caso di inadempimento dell'obbligo formativo … al datore di lavoro **sarà preclusa la possibilità di continuare il rapporto di apprendistato**

(circ. 40/2004 Min. Lav.)

Stern Zanin & Avvocati Associati

Altre sanzioni

Per ogni violazioni relative a:

a)forma scritta del contratto
b)divieto di retribuzione a cottimo
c)Inquadramento

amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro.

La sanzione è comminata con la procedura della diffida (art.13 dlgs 124/04) competenti sono tutti gli organi di vigilanza che eseguono ispezioni in materia di lavoro

Stern Zanin & Avvocati Associati

Non computabilità

Fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato **sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi** per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Lavoratori in mobilità

Possibilità di assumere con apprendistato i lavoratori in mobilità:

se contratto stipulato ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale

in deroga art. 2 c. 1 lett. l – superati limiti numerici x l'assunzione

si applicano le agevolazioni previste dalla L 223/91

Stern Zanin & Avvocati Associati

Periodo transitorio

Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre 6 mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti.

I CONTRATTI IN ESSERE CONTINUANO CON PRECEDENTE DISCIPLINA

Stern Zanin & Avvocati Associati

L’ex apprendista

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, con esclusione dei lavoratori assunti dalla mobilità.

Stern Zanin & Avvocati Associati

Aziende operanti in più regioni

I datori di lavoro che hanno sedi in più Regioni possono fare riferimento al percorso formativo della Regione dove è ubicata la sede legale e possono altresì accentrare le comunicazioni di cui all'articolo 1, commi 1180 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nel servizio informatico dove è ubicata la sede legale.

Trasformazione anticipata del rapporto

Il contratto di apprendistato **può essere trasformato in qualunque momento in rapporto di lavoro a tempo indeterminato** e il **datore di lavoro** può conservare per un anno, a far data dalla trasformazione, lo **stesso regime contributivo del contratto di apprendistato** come previsto dall'art. 21, comma 6, della legge n. 56/1987.

VECCHIA DISCIPLINA CHE SCOMPARE VISTO CHE IL CONTRATTO E' CHIARAMENTE A T.IND. E LA L. 56/87 E' ABROGATA

Stern Zanin & Avvocati Associati

Precedenti orientamenti che dovrebbero avere validità

"… *A mero titolo orientativo,* ***non sembra ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato professionalizzante da parte di un lavoratore che abbia già svolto un periodo di lavoro, continuativo o frazionato, in mansioni corrispondenti alla stessa qualifica oggetto del contratto formativo*****, per un durata superiore alla metà di quella prevista dalla contrattazione collettiva** "

(Risposta interpello 08/2007 FEB 2007)

Stern Zanin & Avvocati Associati

Apprendisti PT

"… si evidenzia che le 120 ore previste dall'art. 16 della L. n. 196/1997 rappresentano la soglia minima di attività formativa da svolgere all'interno del rapporto di apprendistato. Da ciò anche in conformità al principio di non discriminazione tra lavoro part-time e lavoro a tempo pieno, espresso nel secondo comma dell'art. 4 del D.Lgs. n. 61/2000, si ritiene che il periodo di attività formativa non possa essere riproporzionato in relazione al ridotto orario di lavoro"

(Risposta interpello 13/12/2006)

LO DEFINIRA' OGGI LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Stern Zanin & Avvocati Associati