

Le novità dell'intesa per la riforma del contratto siglata ieri dal governo e dalle parti sociali

Apprendisti, bis di agevolazioni

Sconto contributivo e incentivo se il lavoratore è in mobilità

DI DANIELE CIRIOLI

Bis d'incentivi sulle assunzioni dei lavoratori in mobilità. Oltre alla ridotta contribuzione propria per le assunzioni con apprendistato (per la durata di 18 mesi), infatti, il datore di lavoro ha diritto a un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per la durata di 12 mesi (24 mesi se il lavoratore ha età superiore a 50 anni, 36 mesi nelle aree del mezzogiorno). A prevederlo, tra l'altro, l'intesa sul testo unico dell'apprendistato sottoscritta presso il **ministero del lavoro** dalle parti sociali (si veda *ItaliaOggi* di ieri), inclusa la Cgil, che per ora però ha solo messo la sigla in attesa del confronto in atto su stage e tirocini.

Confermati i tre percorsi.

Il Tu apre con la dichiarazione di principio per cui «l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani». Quindi individua le tipologie confermando, di fatto, la triplice classificazione già vigente in virtù della riforma Biagi: 1) apprendistato per la qualifica professionale; 2) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; 3) apprendistato di alta formazione e ricerca. La disciplina dei singoli rapporti è rimessa a specifici accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale (ccnl) da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Diversamente dalla vigente

disciplina, per cui l'apprendistato è un contratto di durata (a termine), il Tu definisce il nuovo apprendistato come «contratto a tempo indeterminato»; tuttavia prevede comunque la possibilità di recesso, per le parti (datore di lavoro e lavoratore), al termine del percorso formativo previo preavviso (decorrente dal termine del periodo di formazione), in mancanza del quale il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le regole comuni. Alcune disposizioni sono ugualmente applicabili a tutti i tre percorsi di apprendistato. La prima di queste riguarda il limite alle assunzioni con la conferma della vigente disciplina per cui il numero massimo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente per il tramite di agenzie di somministrazione, è pari al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio (fatte salve le eccezioni vigenti per il settore artigiano da disposizioni specifiche).

Sul versante delle sanzioni,

il Tu ribadisce che, in caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità del percorso di apprendistato (uno qualunque dei tre), il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato rag-

giunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100% (quindi il doppio), con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione (la sanzione è diffidabile).

La novità riguarda invece le sanzioni delle violazioni contrattuali (ccnl). Infatti, il Tu prevede che il datore di lavoro venga punito, per tali violazioni, con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro, da elevare all'importo da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva.

Infine, gli incentivi per i lavoratori in mobilità. Il Tu prevede la possibilità dell'assunzione con apprendistato dei lavoratori in mobilità, trovando applicazione non soltanto il regime contributivo proprio degli apprendisti per una durata di 18 mesi, ma anche l'incentivo proprio delle assunzioni dei soggetti in mobilità. Ossia il contributo mensile, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per la durata di 12 mesi (24 mesi se il lavoratore ha più di 50 anni, 36 mesi nelle aree del mezzogiorno).



LE NOVITÀ

| | VECCHIA DISCIPLINA | NUOVA DISCIPLINA |
|--|--|---|
| Tipologie | Tre: 1) Assolvimento diritto-dovere di istruzione e formazione; 2) Professionalizzante; 3) Alta formazione | Tre: 1) Per qualifica e diploma professionale; 2) Professionalizzante o contratto di mestiere; 3) Alta formazione e ricerca |
| Età assunzione | 1) 15-18 anni; 2) 18-29 anni; 3) 18-29 anni | 1) 15-25 anni; 2) 18-29 anni; 3) 18-29 anni |
| Durata | 1) Minima nessuna; massima tre anni; 2) Minima nessuna; massima sei anni; 3) Minima nessuna; massima sei anni | 1) Minima nessuna; massima tre/quattro anni; 2) Rimessa alla contrattazione (massima fino a tre/cinque anni); 3) Rimessa alle regioni |
| Limiti numerici | Il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio. Se tale maestranza è assente, o è presente in numero inferiore a tre, gli apprendisti non possono essere in numero superiore a tre | Idem |
| Nuove sanzioni | Per ogni violazione delle disposizioni contrattuali (ccnl) il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 100 a 600 euro, che si eleva alla misura da 300 a 1.500 euro in caso di recidiva | |
| Bis d'incentivi ai lavoratori in mobilità | Possibile l'assunzione con apprendistato dei lavoratori in mobilità. In tal caso, trova applicazione il regime contributivo agevolato proprio degli apprendisti per 18 mesi; e l'incentivo, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, di un contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per 12 mesi (per 24 mesi se il lavoratore ha età superiore a 50 anni, ovvero per 36 mesi nelle aree del mezzogiorno) | |
| Unico riferimento in caso di più sedi | I datori di lavoro che hanno sedi in più regioni possono fare riferimento al percorso formativo disposto dalla regione dove è ubicata la sede legale e presso lo stesso nodo informatico possono accentrare le Co (comunicazioni in via telematica di assunzione e di variazione) | |

